Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

29 544 **Arbeidsmarktbeleid**

Nr. 654 **VERSLAG VAN EEN HOORZITTING**

Vastgesteld 15 oktober 2015

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op maandag 7 september 2015 gesprekken gevoerd over **de effecten van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.**

Van deze gesprekken brengt de commissie bijgaand stenografisch verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van der Burg

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Post

kst-29544-654
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

Voorzitter: Van der Burg
Griffier: Post

Aanwezige leden: Van der Burg, Pieter Heerma, Lucas, Ulenbelt, Vermeij en Van Weyenberg.

Aanvang 10.00 uur.

Gesprek met:

Blok 1
Erik Stam, Universiteit Utrecht, departement Economie;
Yuri van Geest, Singularity University, auteur boek «Exponential Organisations»;
Floyd Sijmons, Helpling;
Jurrie van Rooijen, directeur IT Bol.com, voorheen directeur IT bij TomTom.

Blok 2
Eric Bartelsman, Vrije Universiteit Amsterdam;
Gerard van Oortmerssen, consultant ICT en innovatie, Universiteit Tilburg;
Marieke Blom, Hoofd econoom ING Nederland, auteur «Robotisering biedt kansen voor Nederland»;
René Penning de Vries, Boegbeeld ICT Ministerie van Economische Zaken.

Blok 3
Bas ter Weel, Centraal Planbureau;
Frank Pot, Radboud Universiteit;
Marjolein ten Hoonte, directeur Arbeidsmarkt bij Randstad en lid Commissie Arbeidsmarkt en Politiek van VNO-NCW;

Blok 4
Didier Fouarge, ROA/Maastricht University
Michiel Hietkamp, CNV jongeren
Heico Sandee, Smart Robotics
Maarten Hoogwout, WWA Group

Blok 1: 10.00 – 11.00 uur

De **voorzitter**: Goedemorgen dames en heren. Ik open dit rondetafelgesprek over de effecten van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft onderzoek laten uitvoeren naar de technologische ontwikkelingen en de effecten daarvan in het verleden en de verwachtingen op dit gebied van de experts voor de toekomst. Het Rathenau Instituut heeft dit onderzoek voor ons uitgevoerd en ik neem aan dat u allen daarvan kennis hebt genomen. Daarop heeft de commissie besloten om een bijeenkomst met deskundigen te organiseren om hun licht over het onderwerp te laten schijnen, zodat de commissie het debat hierover op een goede manier kan voeren. Deze ontwikkelingen zijn natuurlijk buitengewoon wezenlijk voor wat er in de toekomst gaat gebeuren met onze arbeidsmarkt. Om ervoor te zorgen dat de commissie qua kennisniveau een bepaalde basis heeft, leek het ons interessant om deze weg te volgen. Daarom zitten wij hier vandaag.
Ik heet de experts in het eerste blok van harte welkom, evenals de Kamerleden.

Ik geef eerst de experts de gelegenheid om in één à twee minuten hun statement te maken. Daarna krijgen de leden de gelegenheid om vragen te stellen.
Het woord is aan de heer Stam.

De heer **Stam**: Voorzitter. Dank voor de uitnodiging. Mijn naam is Erik Stam. Ik ben vooral geïnteresseerd in de vraag hoe de economische koek vernieuwd en uitgebreid kan worden. Ik begin met een korte inleiding. Nederland heeft het goed gedaan in de zogenaamde managed economy van de laatste jaren. Managed economy met bijbehorende instituties is een organisatievorm die het mogelijk maakt om de vruchten te plukken van de zogenaamde first machine age; de eeuw waarin machines mechanisch routinewerk overbodig maakten en waarin schaalvoordelen van grote bedrijven met stabiele werkrelaties dominant waren. Een baan voor het leven was een uitvinding die het toen best een tijdje goed heeft gedaan.
Nu is het de vraag of Nederland in de transitie naar de zogenaamde second machine age ook zijn organisaties en instituties op orde heeft. Met machines die vooral cognitief routinewerk overnemen, is de waarde van cognitief creatief werk veel groter geworden. Om de vruchten van deze second machine age te kunnen plukken, is een entrepreneurial economy nodig. Dat is een economie waarin experimenteren en realiseren van nieuwe combinaties centraal staan. Voor een dergelijke entrepreneurial economy is een nieuw evenwicht tussen verandering en investering nodig; verandering van functies binnen en buiten organisaties om het leren van werkers en organisaties te verhogen, maar ook nodig zijn investeringen in werkers door henzelf en organisatie om diepgaande kennis en expertise op te bouwen en investeringen in het opschalen van succesvolle experimenten.
Dit klinkt misschien allemaal nogal abstract. Ik zal vijf concrete suggesties doen en dan afsluiten. Eventueel kunnen wij in de discussie daar verder op ingaan. Ik noem het opheffen van het concurrentiebeding, waardoor het opstarten van een nieuw bedrijf dat voortbouwt op bestaande kennis maar concurrerend is voor de werkgever niet wordt gefrustreerd. Binnen organisaties moet meer jobrotation mogelijk gemaakt worden, dus er moeten meer nieuwe combinaties toegestaan worden. Wij moeten werk maken van levenslang leren en ook werkers daar zelf verantwoordelijk voor maken. Misschien moeten wij na de internetboom en de huizenbubble nu eens een educatieboom stimuleren om nieuwe vormen van leren en een structureel hoger investeringsniveau in het onderwijs mogelijk te maken. Ik denk dat mijn collega rechts van mij hier straks op in zal gaan. Het gaat ook om het aantrekkelijker maken van duurzame samenwerkingsvormen tussen zelfstandigen om gezamenlijk elkaars kennis te ontwikkelen. Wij hebben een enorm leger aan zelfstandigen gecreëerd die veel dingen alleen doen en te weinig samenwerken. Misschien is er ook te weinig ambitie om iets samen groot te maken. Als zij dat wel hebben, dan moeten wij het voor ondernemers gemakkelijker maken om op te schalen naar werkgeverschap oftewel het verlagen van de risico's van werkgeverschap.
Kortom, meer ruimte voor nieuwe combinaties. Meer werk maken van kennisontwikkeling en als economische experimenten succesvol lijken te zijn, moeten zij de ruimte krijgen om snel op te schalen,

De heer **Van Geest**: Voorzitter. Volgens mij zitten wij in een enorme transitieperiode. Ik denk dat iedereen dat inmiddels wel weet. Wij gaan van centrale naar decentrale oplossingen en systemen. Wij gaan naar een programmeerbare wereld waarin steeds meer overvloed is. Robots spelen daar een grote rol in. Om aan te geven hoe snel het gaat: ik hoorde eergisteren dat men in Japan en China bezig is om robots te creëren die robots kunnen maken. Dat komt dicht bij de singularitybeweging. Dit heeft

nogal wat implicaties voor de werkgelegenheid. De helft van de betaalde banen verdwijnt binnen twintig jaar. Ik denk overigens dat dit nog meer zal worden als gevolg van de schets die ik zojuist gaf: Robots die robots maken, maar ook omdat de Blockchain eraan komt; een openbaar grootboek dat transacties logt. Daardoor zullen er heel veel banen verdwijnen bij banken, verzekeraars, notarissen et cetera. Ook delen van de overheid zullen op de Blockchain komen. Wereldwijd is dit al begonnen. De Blockchain is de grootste revolutie na de singularity zelf. Wat betekent dat voor de arbeidsmarkt? Er komen ook heel veel nieuwe banen bij. Mensen worden meer ondernemer, zoals Erik terecht opmerkte. Wij gaan naar een decentrale wereld waarin mensen zelf hun voedsel, energie en andere zaken gaan produceren als gevolg van de nieuwe technologieën. Het onderwijs moet zich veel meer gaan richten op creativiteit, kunst, cultuur, zingeving, compassie en liefde in plaats van op de arbeidsmarkt. Het moet zich richten op de rechter hersenhelft van mensen. De linker hersenhelft wordt overgenomen door de technologie. Ik heb het dan over analyses en diagnoses. Naar mijn overtuiging moet een basisinkomen daarvan het fundament zijn. Wij moeten geen discussie meer voeren over de huidige sociale zekerheid, want die werkt gewoon niet meer in de toekomst. Je kunt mensen niet vragen om te gaan solliciteren omdat de banen er simpelweg niet meer zijn. Wat mij betreft, moeten we een nieuw vangnet creëren. Wellicht kan dat via negative tax income; iets in die richting. Dat is volgens mij het belangrijkste om de boel bij elkaar te houden de komende twintig jaar.

De heer **Sijmons**: Voorzitter. Ik zal een poging doen om met mijn inleiding binnen de twee minuten te blijven. Dat zal niet heel makkelijk zijn. Ik ben de oprichter van Helpling in Nederland. De reden dat ik hier zit, is om aan te geven dat er uit onderzoek naar voren komt dat er twee grote vrezen zijn over de robotisering van de samenleving, namelijk minder arbeid en een uitholling van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Aan de hand van het specifieke voorbeeld van Helpling zal ik aantonen dat het direct tegenovergestelde ook mogelijk is, mits wij dat in goede banen leiden en samenwerken met de overheid om de voordelen te maximaliseren en de nadelen zo veel mogelijk te beperken. Wij hebben de plicht om dit te scheiden van de plek waar traditionele arbeidsconstructies nog wel mogelijk zijn.
Voor degenen die Helpling niet kennen, merk ik op dat het een platform is dat particuliere schoonmakers samenbrengt met particuliere huishoudens. Het werkt als de briefjes bij de supermarkt. Daarbovenop screenen wij de hulpen, regelen we de verzekering voor eventuele schade en bieden wij ondersteuning bij de marketing. Ik heb aangegeven wat de twee vrezen zijn: minder banen en uitholling van secundaire arbeidsvoorwaarden. Met ons platform bieden wij een stukje zekerheid in de markt voor huishoudens die een schoonmaker willen inhuren. Van al onze nieuwe klanten geeft 89% aan nog nooit een huishoudelijke hulp te hebben gehad. Kortom, wij creëren een hele hoop werk. Op dit moment hebben 700.000 huishoudens in Nederland een schoonmaker. Als daar 89% nieuwe boekers bij komen, ligt er nog een heleboel werk in het verschiet dat anders niet gedaan zou worden.
Uit het Panteia-rapport van vorig jaar kwam naar voren dat de markt van schoonmakers voor 90% uit zwart werk bestaat. Ik ken niemand die à € 20 per uur een schoonmaakbedrijf inhuurt voor thuis. Schoonmakers verdienen gemiddeld € 10,50 per uur. Zij hebben geen zekerheid en hebben heel veel moeite om nieuwe klanten aan te trekken. Via ons platform wordt het goedkoper voor de klant. Daardoor kunnen wij extra werk aantrekken. De hulp verdient daarbij tussen € 11,12 en € 11,92 per uur. Door middel van marketing zorgen wij ervoor dat de hulpen zo veel mogelijk werk krijgen. Naar eigen inzicht kunnen zij hun agenda helemaal vullen. Die balans proberen wij elke dag weer te realiseren.

Ook heel belangrijk is dat het voor heel veel mensen een springplank is om een voltijdbaan te krijgen. Op dit moment staat het vinden van een voltijdbaan op nummer 1 wat betreft de reden om het platform te verlaten. Dat moedigen wij ook aan. Deze mensen kunnen via het platform aantonen dat zij de afgelopen periode gewerkt hebben en dat gaat niet via de zwarte markt.
Bijna de helft van de hulpen die ons platform gebruiken, komt uit de thuiszorg. Vanwege de bezuinigingen daar hebben zij hun baan verloren. Wij zijn een soort tijdelijke opvang voor die mensen.
Er zijn nog heel veel andere voordelen te bedenken, zoals collectieve inkoop van secundaire arbeidsvoorwaarden, uitbannen van zwart werk door ervoor te zorgen dat de fiscus meer geld kan binnenhalen. Dat vereist samenwerking en ook de plicht om dit soort vormen van arbeid te scheiden van plekken waar traditionele arbeidsconstructies nog wel mogelijk zijn.

De heer **Van Rooijen**: Voorzitter. Ik zal ook proberen om binnen de twee minuten te blijven. Ik ben nu vijf jaar directielid van Bol.com en verantwoordelijk voor IT en innovatie. Daarvoor heb ik vier jaar bij TomTom gewerkt als vicepresident IT. Ik ben nu zo'n 22 jaar actief in de IT. Bol.com is een zeer snel groeiend bedrijf waar innovatie centraal staat. De helft van onze medewerkers is bezig met innovatie, met het beter geschikt maken van de winkel voor klanten. Ik dank de Kamer voor de uitnodiging. Ik wil de politiek graag meegeven wat wij in de praktijk geleerd hebben op het gebied van innovatie.
Moet de overheid innovatie stimuleren? Het antwoord op die vraag moge duidelijk zijn. Voor ons is dat ja. Automatisering en robotisering zijn wereldwijde trends. Bedrijven die slim automatiseren hebben veel voordelen. Zij kunnen veel meer waarde creëren en kunnen de concurrentie met andere bedrijven aan. Het speelveld van Nederlandse bedrijven is absoluut internationaal. Het is cruciaal om ervoor te zorgen dat bedrijven succesvol innoveren zodat zij de competitie met buitenlandse bedrijven aan kunnen. Als de overheid een keuze moet maken tussen een actief innovatiebeleid en een passief of restrictief innovatiebeleid, dan zal het eerste meer werkgelegenheid opleveren en bedrijven meer kansen bieden.
Hoe kan de overheid de innovatie in Nederland stimuleren? Innovatie is lastig. Ik denk dat veel van de aanwezigen dat herkennen. Er zijn legio voorbeelden van mislukte IT-projecten of van bedrijven die ten onder gaan omdat er niet werd geïnnoveerd. Mensen die in de IT zitten, zullen herkennen dat het heel belangrijk is dat er een brug wordt geslagen tussen business en IT. De brug tussen materiedeskundigen, de mensen met een doelfocus en de technologie is de crux. Wij richten ons sterk op het opleiden van IT'ers en technologen. Dat is hartstikke goed, maar er is heel veel te winnen in capability, het ontwikkelen van de competentie van mensen die materiedeskundigheid hebben. Als je een logistiek proces wilt verbeteren, dan is het belangrijk dat dit vanuit de logistiek gebeurt. Logistieke experts moeten gevoel voor en affiniteit met IT en technologie hebben om de brug tussen business en IT te kunnen slaan.
In de praktijk zien wij vaak dat die brug geslagen word door IT'ers. IT'ers zijn bezig met het vertalen van de technologie, terwijl zij heel erg schaars zijn. Dat is eigenlijk heel erg zonde. IT'ers moeten mooie programma's bouwen en niet bezig zijn met het vertalen van busisnesseisen. Daar ligt een kans. De overheid zal zich veel meer moeten richten op mensen die een doelfocus hebben en gericht zijn op de materie, zoals logistiek, marketing, productie, design et cetera en minder op het middel.
Wij kunnen ons voorstellen dat in het curriculum voor doelgerichte opleidingen als marketing, logistiek, commercie en dergelijke vakken zoals procesdenken, codificeren, pseudocoderen en eventueel programmeren verplicht zijn. Dat zou zelfs op lagere en middelbare scholen al verplichte

kost moeten zijn. Kinderen moeten van jongs af aan leren om te codificeren. Dan zijn ze voorbereid op de nieuwe maatschappij en hebben ze individueel veel meer kansen. Bestaande bedrijven zullen veel beter leren innoveren en er zullen nieuwe bedrijven ontstaan die zeer innovatief zijn.

De **voorzitter**: Dan is nu het woord aan de Kamerleden. Ik stel voor, dat zij ieder één vraag stellen aan maximaal twee personen in het panel. Ik wil eerst drie Kamerleden een vraag laten stellen, dus ik vraag de leden van het panel even mee te schrijven met het oog op de beantwoording. Graag korte en krachtige vragen en antwoorden; dan kunnen wij zo veel mogelijk informatie uitwisselen. Dat is in ieders belang.

Mevrouw **Lucas** (VVD): Voorzitter. U bent streng vandaag. Ik heb eigenlijk een heleboel vragen aan alle panelleden. Ik moet echter kiezen en ik stel mijn vraag aan de heer Van Rooijen en de heer Stam. Ik baseer mij daarbij vooral op wat zij op papier hebben ingeleverd. Mijnheer Van Rooijen, u legt in uw verhaal de nadruk op onderwijs. In uw positionpaper geeft u aan dat de overheid eenmansbedrijven moet faciliteren om door te groeien. U wilt het in dienst nemen van mensen laagdrempeliger maken. De heer Stam refereerde daar ook aan in zijn vijfde aanbeveling, namelijk het verlagen van de risico's van werkgeverschap. Ik vraag u om daar wat meer over te vertellen. Hoe ziet u dat?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Voorzitter. Mijn vraag ligt in het verlengde daarvan. Alle leden van het panel schetsen een beeld van een zeer innovatieve samenleving waarbij ondernemerschap een grote rol speelt. Niet iedereen in de beroepsbevolking heeft dat in zich. Ik kan mij niet voorstellen dat iedereen bepaalde risico's durft te nemen en uitdagingen aan kan. Dat heeft niets te maken met de mate van intelligentie, maar dit is wel op verschillende niveaus zichtbaar. Er zijn veel mensen die hechten aan werkzekerheid, zoals wij tegenwoordig zeggen. Mensen willen van baan naar baan. Hoe gaan wij dit organiseren in zo'n enorm innovatieve samenleving waar al die ondernemers een kans moeten krijgen? Deze vraag stel ik aan de heer Van Geest en de heer Stam.

De heer **Pieter Heerma** (CDA): Voorzitter. Ook mijn vraag ligt in het verlengde hiervan en ik stel hem aan de heer Stam en de heer Van Geest. Het rapport van het Rathenau Instituut roept de vraag op of het middenkader gaat verdwijnen. Dit wordt veelal voorspeld omdat er vooral kansen op de arbeidsmarkt overblijven voor hoogopgeleiden en voor laaggeschoold werk. Is dat een trend die u beiden ziet? Veel van de voorstellen lijken ten gunste te zijn van hoger opgeleiden. Hoe voorkom je die enorme tweedeling? Of moeten wij naar een basisinkomen of een negative income tax, zoals de heer Van Geest bepleit om de baanpolarisatie tegen te gaan. Is er meer te doen?

De **voorzitter**: Ik geef eerst het woord aan de heer Van Rooijen voor het antwoord op de vraag van mevrouw Lucas en daarna aan de heer Stam.

De heer **Van Rooijen**: De position paper hebben wij voor driekwart besteed aan het beschrijven van de kansen van de overheid ten aanzien van het opleiden van mensen. Een klein stukje ging over zzp'ers. Het is eigenlijk heel logisch. Er is een enorm gat tussen de rechten en plichten van een zzp'er en een onderneming met twee personen. Een eenpitter die iemand in dienst neemt, wordt ermee geconfronteerd dat zijn risico's exponentieel toenemen. Wij hebben het over de automatisering en de robotisering gehad. Het moge duidelijk zijn dat die ontwikkelingen best wat betekenen voor de werkgelegenheid. Veel mensen in de dienstensector zullen op termijn misschien wel werkloos worden. Het is heel belangrijk om die mensen een kans te bieden. Je moet ervoor zorgen dat

zij in verbanden van twee, drie of vier mensen op een makkelijke manier kunnen samenwerken om in een bedrijf in de dienstverlening te kunnen opstarten.

De heer **Stam**: Op het eerste gezicht is het buitenproportioneel risicovol om als zzp'er een werknemer in dienst te nemen. Als die werknemer ziek wordt moet hij zo maar twee jaar doorbetaald worden terwijl 50% van het personeel niet kan werken. Dat is bijna onbehoorlijk of onmaatschappelijk. Die regeling komt natuurlijk voort uit de wens om werkgevers meer verantwoordelijk te maken voor het ziekteverzuim. Er zit dus ook een andere kant aan.
De flexibele en dynamische context van een start-up vereist ook dynamiek en flexibiliteit van de leden. Het is niet zo handig als je iemand niet vaarwel kan zeggen als de markt enorm instort. Met de Wet werk en zekerheid is er een tegemoetkoming gecreëerd om bedrijven kleiner dan 25 werknemers iets meer flexibiliteit te bieden. Ik zou zeggen: ga zo door. Wij moeten ons hier ook niet blind op staren. Het gaat ook om het aantrekken van talent uit bestaande organisaties dat daar nu misschien wat te veel vastzit. Hierbij komt het concurrentiebeding naar voren. Een snel groeiende start-up kan je niet in je eentje opzetten en niet alleen met werknemers, maar dat moet je doen met teamleden die zeer getalenteerd zijn. Zij moeten het dan ook aantrekkelijk vinden om voor zo'n start-up te werken en niet veel gouden ketenen hebben. Last but not least: dit is geen pleidooi om alles maar naar Angelsaksisch model flexibel te maken. Wij zouden kunnen kijken of wij dat in Nederland met nieuwe technologieën op een heel andere manier kunnen doen. Ik doel op allerlei associaties van zelfstandigen en coöperatieve vormen die met nieuwe contractvormen ICT realiseren. Er zijn bijvoorbeeld een aantal nieuwe coalities van tientallen juridische medewerkers die een nieuwe onderneming hebben opgericht waar ze allemaal eigenaar van zijn. Op die manier kunnen zij een grote klant bedienen. Misschien moet de overheid niet alleen ouderwetse oplossingen bedenken voor het flexibiliseren van de arbeidsmarkt, maar moet zij ook eens kijken hoe Nederland daarin misschien een unieke speler kan zijn.

De **voorzitter**: Dan vraag ik nu de heren Van Geest en Stam om de vraag van mevrouw Vermeij te beantwoorden of iedereen geschikt is voor het ondernemerschap.

De heer **Van Geest**: Op dit moment is dat inderdaad niet zo. Ik denk dat wij ernaar moeten streven om dit aantal steeds groter te maken door aangepast onderwijs. Een aantal mensen zal niet mee kunnen komen in de transitieperiode van de komende twintig, dertig jaar. Daarom pleit ik voor een basisinkomen als enige realistisch en rechtvaardig middel in dezen.

De heer **Stam**: Ik krijg de vraag of iedereen dan ondernemer moet worden vaker voorgelegd. Dat gaat misschien toch wel te ver. Ik denk dat iedereen ondernemender moet worden in zijn carrière. Men moet zich iets meer bewust zijn van waar zijn toegevoegde waarde ligt en dat die niet voor een heel leven is gegeven. Het begint al op de kleuterschool. Kinderen moeten zich ervan bewust worden dat zij proactief moeten worden en meer verantwoordelijkheid moeten voelen voor investeren in hun carrière. Dat kun je ook ondernemend noemen. Het wil dus niet zeggen dat iedereen de volledige onzekerheid van het bestaan van een zelfstandige moet ervaren.

De **voorzitter**: Dan vraag ik de heren Stam en Van Geest om ook in te gaan op de vraag van de heer Heerma over de tweedeling.

De heer **Stam**: Collega-arbeidseconomen bij mij op het departement hebben de trend waargenomen dat er een uitholling is van de middenklasse. Die is overigens in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk sterker dan in Nederland. Dat is misschien het goede nieuws, maar we zien het in Nederland zeker ook. Het is geen natuurwet dat dit gaat gebeuren, maar wel een effect van de opkomst en neergang van bepaalde vormen van werk. Daar moeten wij op twee manieren mee omgaan. Ten eerste moeten wij kijken naar andere vormen van sociale zekerheid gericht op de mensen uit de middenklasse die geen vaste baan hebben, maar wel werk zoeken. Ten tweede moeten wij ervoor zorgen dat de investeringen in werk en in banen die meer creativiteit vereisen voor de middenklasse gerealiseerd worden. Dan kunnen deze mensen gemakkelijk segmenten voor hoger opgeleiden bevolken. Ik wijs erop dat er heel veel kansen zijn voor de nieuwe ambachtseconomie en voor creatieve beroepen om nieuwe combinaties te maken van IT en lokale dienstverlening die dan weer kansen bieden voor laagopgeleiden. De middenklasse hoeft niet per se op te schuiven naar hogere segmenten maar kan ook effectief worden in de meer ambachts- en ICT-gerelateerde segmenten.

De heer **Van Geest**: Ik denk dat wij een iets breder kader moeten schetsen voor de middenklasse. In principe heb je in de toekomst minder geld nodig. Alles zal goedkoper worden. Dat zegt Larry Page, de CEO van Google ook. De meeste producten worden 30% goedkoper als gevolg van allerlei technologieën die eraan komen. Mensen zullen op meerdere manieren inkomsten genereren via de deeleconomie, zowel als aanbieder, maar ook als gebruiker vanwege de lagere prijzen. De technologie maakt het ook mogelijk steeds makkelijker en goedkoper om allerlei start-ups te creëren. De middenklasse kan daar een actievere rol in gaan spelen en kan daarin zingeving vinden. Wereldwijd zie je dit al ontstaan. Het is nu zaak om de middenklasse perspectief te bieden. Veel vaste banen zullen daar verdwijnen door kunstmatige intelligentie en robots. Dat perspectief kunnen wij bieden door de zaken die ik zojuist noemde naar voren te halen, ook qua awareness en mogelijkheden.

De **voorzitter**: Dan geef ik nu graag aan de heer Ulenbelt de gelegenheid om zijn vraag te stellen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb een vraag voor de heer Sijmons. Ik heb gisteren op zijn website gekeken. Dat ziet er allemaal leuk uit, maar is het wel zo innovatief om een website te maken die het briefje bij de supermarkt vervangt? Ik heb een vraag over het verdienmodel. Als ik een dienst van de heer Sijmons afneem, komt 20% van het bedrag dat ik moet betalen bij hem terecht en niet bij de schoonmaker. Is dat niet een beetje middeleeuws verdienmodel?

De heer **Van Weyenberg** (D66): Mijn vraag richt ik tot de heer Van Rooijen en de heer Stam. Ik dank de leden van het panel overigens voor hun komst. Fijn dat u er bent. Er wordt heel veel nadruk gelegd op wat wij jongeren die nu op school zitten mee willen geven, ook in de position papers. De tijd dat IT iets aparts was, is voorbij. Het wordt een integraal onderdeel van welk beroep je ook kiest. Wat kunnen wij doen om werkzoekenden en het zittende personeelsbestand mee te nemen in die ontwikkeling? Is ons stelsel daar wel genoeg op gericht en wat voor verbetering kunnen wij daarin aanbrengen? Wij beginnen niet allemaal als 12-jarigen aan deze veranderende wedstrijd.

De heer **Sijmons**: Deze discussie heb ik al een paar keer gevoerd met verschillende mensen. Onze website is een flink verschil met het briefje in de supermarkt. Er zijn heel veel schaalvoordelen die niet gerealiseerd kunnen worden met het briefje bij de supermarkt. Wij zijn allemaal op één

plek te vinden. Al die hulpen die bij ons aangesloten zijn – inmiddels meer dan 500 – kunnen hun geld daarmee verdienen. Wij kunnen voor al die mensen tegelijkertijd aan marketing doen waardoor wij hun hele agenda vol kunnen plakken. Zij hoeven niet meer de mazzel te hebben om toevallig een briefje bij de supermarkt te lezen en te hopen dat dat een goede klant oplevert. Bovendien heb je dan ook nul screening of selectie op betrouwbaarheid. Voor de hulpen is het specifieke voordeel dat wij op grote schaal aan marketing kunnen doen en daardoor komt hun hele agenda vol.
Dan ons verdienmodel, de 20%. Wij krijgen wel eens tegengeworpen dat wij niks doen en daarmee heel veel geld verdienen. Ik kan het tegenovergestelde vertellen. Het alternatief voor een bedrijf dat nog enigszins een return wil zien van de investering en de groei, is dat wij vooraf een bedrag vragen van € 30 tot € 60 voor een initiële match. Dat is een dusdanig hoge barrière dat de meeste mensen daar niet in geïnteresseerd zijn. Op het moment dat wij een klein percentage vragen, 20% van de uurkosten, kunnen wij dat wel bekostigen. Na de klantenservice en dat soort dingen houden wij van die 20% een paar euro per boeking over als omzet. Daar moeten wij alles van betalen. Met marketing erbij, de klanten die wij à € 80 tot € 90 per persoon kopen, duurt het op dit moment ongeveer vijf tot zes jaar voordat wij dat geld terugzien. Wij moeten die return ooit wel zien, want anders kunnen wij niet investeren om die enorme markt te creëren. Ik zou met liefde meer geld naar de schoonmakers schuiven om daarmee zekerheden te kunnen creëren, maar wij moeten wel een businessmodel hebben dat functioneert. Vooralsnog is het geenszins winstgevend. Ik hoop dat dit duidelijk is.

De **voorzitter**: Voor het antwoord op de vraag van de heer Van Weyenberg geef ik eerst het woord aan de heer Van Rooijen en daarna aan de heer Stam.

De heer **Van Rooijen**: Hoe kunnen wij het huidige bestand van werkenden meenemen in de verschuiving die ertoe leidt dat ICT integraal onderdeel wordt van de competentieontwikkeling? De overheid kan ook een rol spelen ten aanzien van werkzoekenden. Zij kan nagaan welke specifieke kennis en expertise nodig zijn om meer kansen op de arbeidsmarkt te krijgen. Dit kan via het klassieke omscholen van mensen met een exacte achtergrond naar IT. Er is een enorm tekort aan IT'ers op dit moment. Dit kan ook via het breder opleiden van iemand die werk zoekt in de logistieke of in de marketingsfeer zodat hij ook expertise op IT-gebied verwerft. Als dat niet werkt, moet je mogelijkheden scheppen voor mensen om zich te kunnen aansluiten bij zzp'ers. Ik denk dat aan gezamenlijke bedrijven in de dienstensector, bijvoorbeeld schoonmaakwerk. Het maakt niet uit in welke sector, maar via deze weg kun je mensen een kans bieden om aan de slag te gaan.

De heer **Stam**: Als ik zie hoe snel mijn eigen kinderen ICT oppikken, dan word ik wat minder optimistisch over de huidige werkzoekenden en de oudere generatie. Kinderen van negen jaar hebben zelfs een eigen YouTubekanaal. Misschien moeten wij niet zo pessimistisch zijn. Ik kom terug op de werkzoekenden en de ouderen. In Nederland praten wij al decennialang over levenslang leren. Dat komt maar niet echt van de grond, terwijl dit juist voor deze demografische groepen van buitengewoon belang is. Dat is niet iets wat je van de ene op de andere dag kunt veranderen. Het hele systeem moet veranderen. Je moet een cultuur hebben waarin mensen zich ervan bewust zijn dat zij zelf moeten investeren in hun carrière. Je moet niet op de overheid gaan zitten wachten, maar je moet zelf alert zijn. Door de overheid moet het wel aantrekkelijker worden gemaakt om levenslang te leren. In het verleden was het misschien goed om een zo hoog mogelijke hypotheek te nemen

en nu moeten wij het aantrekkelijker maken om meer te investeren in educatie. Tegelijkertijd moeten vraag en aanbod op de educatiemarkt beter worden ontwikkeld. In Nederland is er op zich redelijk veel aanbod, maar soms is dit nog wat ouderwets. Wellicht kan dit via meer concurrentie veranderen. Het gaat echter vooral om de vraagzijde. Je kunt dit fiscaal aantrekkelijker maken of stimuleren dat mensen zelfstandig gaan werken en als groep zzp'ers de vraag organiseren door als groep educatie in te kopen.

De **voorzitter**: Dan gaan wij over tot de tweede ronde van de Kamerleden.

Mevrouw **Lucas** (VVD): Ik ga door waar de heer Stam eindigt, namelijk met een leven lang leren. Hoe kunnen wij de mensen die nu aan het werk zijn, bijscholen zodat ze mee kunnen komen in de nieuwe economie. De heer Stam wilde wat meer flexibiliteit in het aanbod creëren. Kan hij daar iets meer over zeggen? Hoe zou dat kunnen? Zijn er voorbeelden uit het buitenland die van waarde zijn voor Nederland?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Ik heb een vraag aan de heer Van Rooijen over innovatie. Dat is een begrip waar wij in Den Haag heel graag en heel veel over praten. De heer Van Rooijen refereerde daar in zijn paper aan. Er zijn recente studies die aantonen dat grote innovaties altijd tot stand zijn gekomen met directe of indirecte hulp van de overheid. Wat vindt de heer Van Rooijen van ons innovatiebeleid? Als dat niet goed is, op welke specifieke punten zou dit dan moeten veranderen? Ik koppel dit even los van het onderwijs. Kun je een samenleving op een andere manier inrichten?
De leden van het panel refereren allen aan nieuwe samenwerkingsverbanden van zzp'ers of aan het opschalen van een- naar tweepitters. Het werkgeverschap wordt dan wel heel erg risicovol. Is het in Nederland niet veel te aantrekkelijk gemaakt om zzp'er te worden en te blijven, ook fiscaal? Kan het ook de andere kant op?

De heer **Pieter Heerma** (CDA): Het is heel saai, maar ik stel mijn vraag opnieuw aan de heer Stam en de heer Van Geest. Het gaat over het wegvallen van het middenkader. Deze trend zie je in Amerika meer dan in Europa. Tegelijkertijd spreken alle leden van het panel in die termen: hoogopgeleid, laagopgeleid en welke kansen zijn er voor beide groepen? Ik heb een vraag over de sociale kant. Er zijn zeer negatieve voorspellingen over een bipolaire wereld. De hoogopgeleiden wonen op compounds en de laagopgeleiden in ghetto's. Er zijn echter ook positieve theorieën. Rifkin schrijft over nieuwe sociale verbanden die zullen ontstaan. Er komt een nieuwe kleinschaligheid waarbij de grenzen tussen hoog- en laagopgeleiden geslecht worden. Hoe kijken de heren Stam en Van Geest naar de gerobotiseerde samenleving van de toekomst? Zien zij die positief of negatief, graag met een onderbouwing?

De **voorzitter**: De vraag van mevrouw Lucas was gesteld aan de heer Stam.

De heer **Stam**: Hoe kunnen wij het levenslang leren beter combineren met de vraag- en aanbodkant? Ik denk dat wij creatief moeten zijn en dit zelf vanaf de bodem moeten organiseren. Er zijn wel voorbeelden. In de VS is dat voor de top van de samenleving veel beter georganiseerd. De topuniversiteiten zoals Yale en Stanford hebben onlinemodules die heel gemakkelijk te volgen zijn, zelfs door mensen in Sint Nicolaasga in Nederland. Je moet wel een bepaald absorptievermogen hebben om er überhaupt gebruik van te kunnen maken. Dit werkt naar mijn inschatting eerder denivellerend dan nivellerend. Dat betekent overigens niet dat wij

het niet moeten doen. Ook excellente mensen excellenter maken is belangrijk.
Als ik voorbeelden van landen moet noemen waar levenslang leren in brede zin mogelijk is gemaakt, kijk ik eerder naar de Scandinavische landen. Daar hebben ze een elan van continu leren. Men hanteert ook een contract – niet juridisch maar wel cultureel – tussen werkgevers en werknemers om levenslang leren aantrekkelijk te maken. Om dit ook hier normaal te maken, zouden wij van die landen lessen kunnen leren. Het is even de vraag of dit op korte termijn door de huidige Nederlandse cultuur kan worden overgenomen.

De **voorzitter**: Ik geef het woord aan de heer Van Rooijen voor de beantwoording van de vraag van mevrouw Vermeij.

De heer **Van Rooijen**: Het innovatiebeleid in Nederland is zeker niet slecht. Ik houd ook geen klaagzang over het Nederlandse innovatiebeleid. Er gebeuren heel veel goede dingen. Het niveau van de opleidingen is uitstekend. We hebben de WBSO, subsidie uit de innovatiebox et cetera. Er gebeurt genoeg vanuit de overheid. Er zijn echter ook dingen die beter kunnen. Er liggen ook kansen daarvoor. Dat was min of meer de strekking van de position paper. De twee belangrijkste punten die ik wil maken zijn de volgende. In de eerste plaats betreft dit een andere focus op de opleiding van mensen,op het curriculum: minder klassiek op het middel IT en meer op mensen met een doelgerichte focus. In de tweede plaats zijn er mensen die de boot missen doordat er zwaar geautomatiseerd wordt. Die mensen moet je de kans geven om ook hun boterham te verdienen in onderlinge verbanden.

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Stam in reactie op de vraag van de heer Heerma.

De heer **Stam**: Moeten wij niet eerst de vraag mevrouw Vermeij beantwoorden?

De **voorzitter**: Die was alleen aan de heer Van Rooijen gericht.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Ik had een tweede component aan die vraag toegevoegd waar de heer Stam zeker iets over kan zeggen.

De **voorzitter**: Vooruit, dan mag hij reageren op die tweede component.

De heer **Stam**: De vraag was of het zzp'erschap niet te aantrekkelijk is gemaakt. Daar kun je nee, ja en ja op antwoorden. Of moet ik zeggen: ja, ja en nee, nee en ja? Het aantrekkelijk maken van het zzp'erschap heeft een bepaalde mate van flexibilsering op de arbeidsmarkt mogelijk gemaakt die via andere kanalen niet te realiseren was. Op die manier is ervoor gezorgd dat tijdens de grote crisis van 2008 de werkloosheid in Nederland niet zo sterk is toegenomen als in andere landen. Dat is de eerste positieve opmerking. De tweede positieve opmerking is dat het een soort verborgen vorm van basisinkomen is. Het maakt het voor heel veel mensen mogelijk om te experimenteren om uit te vinden waar zij goed in zijn, terwijl zij tegelijkertijd geen belasting hoeven te betalen. Zij krijgen het geld niet, maar zij hoeven ook geen belasting te betalen. Dat is nooit zo bedoeld, maar dit is een positieve uitwerking van een andere vorm van het basisinkomen dan wij ooit hadden bedacht. Ik heb echter ook twee kritische opmerkingen. In de eerste plaats is het zzp'erschap enorm aantrekkelijk geworden. Mensen zullen wel drie keer achter hun oren krabben voordat zij weer voor iemand gaan werken. In de tweede plaats is het enorm onaantrekkelijk om mensen aan te nemen. Het zelfstandig zijn is misschien ietwat te veel verheerlijkt. Het versterkt het dominante

denken in Nederland dat voor jezelf werken een soort heilige graal is, terwijl succesvol ondernemerschap en grootschalig ambitieus zijn iets voor anderen is.
De flexibilisering van de arbeidsmarkt, onder andere door het zzp'erschap lijkt ertoe te leiden dat mensen minder in hun opleiding investeren. Zij houden hun human capital minder bij dan mensen met een normaal arbeidscontract. In die zin lijkt het winst op korte termijn. Op lange termijn zou het een gevaar kunnen zijn omdat we minder leergierig zijn en minder human capital opbouwen dan bij andere vormen van arbeid.

De **voorzitter**: En dan de vraag van de heer Heerma over het wegvallen van het middenkader.

De heer **Stam**: Die geef ik even door aan mijn collega aan mijn rechterzijde.

De heer **Van Geest**: Ik onderscheid twee fases. De komende twintig jaar wordt ontwrichtend. Daarin zal de tweedeling toenemen. Op lange termijn ben ik heel optimistisch, Singularity University ook trouwens, want we gaan van een wereld van haves en haves-not, naar een wereld van super haves en haves. We gaan naar een wereld van overvloed. Als je wilt weten hoe, dan moet je het boek Abundance van Peter Diamandis lezen, een New York Times-bestseller. Daarin wordt het uitgelegd. Ik denk dat het zo is. In de transitieperiode is het sociaal rommelig. Ik verwacht veel sociale onrust, opstanden, tenzij we op tijd de juiste maatregelen nemen. Ik heb al een paar dingen genoemd. Daarnaast moeten we alle instituten die wij hebben, evalueren om na te gaan of zij nog wel passen bij het huidige tijdperk. Dat is anders dan de afgelopen honderd jaar. Ik praat dan over onderwijs, gezondheidszorg, de overheid zelf en wetgeving. Je ziet nu bijvoorbeeld dat wetgeving software wordt; wetgeving wordt fluïde, flexibel. Ik noem de Blockchain. Dat zijn belangrijke stappen om de samenleving bij elkaar te houden in een wereld die exponentieel aan het veranderen is.
De enige manier om de boel bij elkaar te houden, is dat wij veel meer gaan focussen op drie p's: passie, purpose en potential. Dat geldt voor iedereen in de samenleving. Alle instituten moeten dat faciliteren. Passie is intrinsieke motivatie. In de toekomst heb je maar een zekerheid en dat is innerlijke zekerheid ofwel je intrinsieke motivatie. Purpose wil zeggen dat mensen zich veel vroeger in hun loopbaan al bewust zijn van hun hogere doel in de wereld. Dat creëert meer weerstand voor grote veranderingen. Potential wordt gemeten als nieuwsgierigheid, leren, creativiteit en vooral weerbaarheid. Die zaken, die metaskills worden veel belangrijker. Het is heel belangrijk dat wij daar met z'n allen op gaan sturen in de samenleving als geheel.

De **voorzitter**: Dan kan nu de heer Ulenbelt zijn tweede vraag stellen.

De heer **Ulenbelt** (SP): De aanleiding voor deze hoorzitting is onder andere de toespraak van Minister Asscher van bijna een jaar geleden waarin hij zei dat er technische werkloosheid heerst. Hij voegde daaraan toe dat het nog niet zo ver was. Een beetje onduidelijke boodschap. De vraag is of er nu uiteindelijk meer of minder werkgelegenheid komt. Ik zou die vraag aan alle vier leden van het panel willen stellen,

De **voorzitter**: Ik verzoek u toch om uw vraag aan twee mensen te stellen. De anderen kunnen dan volstaan met «meer» of «minder».

De heer **Ulenbelt** (SP): Dan stel ik de vraag aan de heer Van Rooijen en de heer Stam, want de heer Van Geest heeft zich daar al over uitgesproken.

De **voorzitter**: En de heer Sijmons mag dan knikken of nee schudden.

De heer **Van Weyenberg** (D66): Ik heb een vraag voor de heer Sijmons. Hij beschrijft een nieuw businessmodel van een website die vraag en aanbod bij elkaar brengt. In hoeverre loopt hij tegen instanties aan die hem als een soort uitzendbureau willen behandelen? Ik ben benieuwd of hij al iemand van StiPP op bezoek heeft gehad, het pensioenfonds van de uitzendsector. Daar sturen sommige organisaties in een vergelijkbare positie mij nog wel zorgelijke mailtjes over.
Tegen welke knelpunten loopt de heer Van Rooijen in zijn sector aan, bijvoorbeeld cao's of arbeidswetgeving? Zijn er dingen die erop wijzen dat er sprake is van vastgeroeste structuren die gewoon niet meer passen bij hoe wij willen werken?

De **voorzitter**: Ik begin met de vraag van de heer Ulenbelt aan de heer Van Rooijen.

De heer **Van Rooijen**: Ik zal niet met één woord antwoorden. Meer of minder werkgelegenheid? We weten het niet. Het zou zo maar kunnen dat er op korte termijn minder werkgelegenheid komt. Voor mij is die vraag niet relevant. Op zich is de vraag natuurlijk wel relevant, begrijp mij niet verkeerd, maar relevanter is de vraag wat de overheid kan doen. Moet je voor een actief of passief innovatiebeleid gaan? Een overheid met een actief innovatiebeleid zal veel beter zijn voor de werkgelegenheid en voor de bedrijven. Automatisering en robotisering zijn niet te stoppen tendensen. Of wij het leuk vinden of niet, het gaat gebeuren. Nederland moet daarop inspelen anders missen wij de boot.

De heer **Stam**: Dit is typisch een glazenbolvraag. Ik zal proberen om er toch iets zinnigs over te zeggen. Grosso modo zou je kunnen zeggen dat technologie ervoor zorgt dat je meer met minder kunt doen. Als je dat als algemene kracht in de samenleving neemt, kan je zeggen dat wij ons minder hoeven in te spannen om hetzelfde te bereiken. Het is natuurlijk de vraag wat wij met de vrijgekomen uren doen. Het kan ook zijn dat er allerlei nieuwe vragen en allerlei nieuwe diensten ontstaan waardoor wij per saldo net zo veel uren werken. Het kan zijn dat wij per saldo minder uren gaan werken, maar dat wij dat op een andere manier gaan verdelen in de samenleving zodat de werkgelegenheid hetzelfde blijft.
De afgelopen decennia is er heel veel onbetaald werk geweest. Dat werk is nu nog steeds onbetaald, maar via Uber en allerlei andere aspecten van de deeleconomie hetzij ineens op een actieve manier wordt aangewend, hetzij ineens wordt gemonetariseerd. In dat laatste geval wordt het dus wel betaald werk. Het netto-effect daarvan is buitengewoon lastig vast te stellen. Wij hebben dat overigens wel voor een groot deel zelf in de hand. Het is geen technologisch gegeven.

De **voorzitter**: Ik geef de heer Sijmons de kans om kort ja of nee te antwoorden, hooguit met een korte toelichting.

De heer **Sijmons**: Het hangt heel erg af van de ontwikkelingen in de markt en van de overheid. Als je initiatieven kiest die meer de voordelen van die ontwikkeling benadrukken dan de nadelen, dan liggen er heel veel mogelijkheden in het verschiet. Dat vereist wel aardig wat discussie en ontdekking.

De **voorzitter**: De vraag van de heer Van Weyenberg was ook aan u gesteld.

De heer **Sijmons**: Wij ondervinden niet echt problemen omdat wij als een uitzendorganisatie worden gezien. Dat hangt sterk af van de communi-

catie. Wij hebben een legitieme positie in de Regeling dienstverlening aan huis; niet de meest effectieve en duidelijke wetgeving in Nederland. Ik wijs ook op de commissie-Kalsbeek. Wij hebben het gevoel dat er ruimte voor verbetering is. Omdat wij een positie hebben, kunnen wij communiceren dat wij geen werkgever zijn en ook geen uitzender of bemiddelaar. Wij zijn echt een platform dat beide partijen samenbrengt.
Wij zien wel dat er heel veel barrières voortvloeien uit het oude denken met betrekking tot arbeidscontracten. Ik noem een voorbeeld. Wij hebben toenadering gezocht tot het UWV omdat wij heel veel mensen die nu werkloos zijn werk kunnen geven via ons platform. Het UWV denkt in traditionele arbeidscontracten en wil daarom niets met ons te maken hebben. Bij de keuze tussen helemaal geen werk en wat werk via ons platform – en eigenlijk relatief veel werk – wordt er nu gekozen voor helemaal geen werk omdat er geen contract aan te pas komt. Dat is zonde. Wij zien hetzelfde in de thuiszorg.

De heer **Van Rooijen**: Van mij krijgt u een iets korter antwoord. De twee punten die wij in de position paper hebben opgenomen over het innovatiebeleid zijn de twee belangrijke punten. Er zijn verder geen vastgeroeste structuren of dingen waar wij tegenaan lopen.

De **voorzitter**: Mevrouw Lucas heeft nog een vraag. Daarna wil ik de deskundigen nog de gelegenheid bieden om een kort slotstatement te maken naar aanleiding van de discussie.

Mevrouw **Lucas** (VVD): Mijnheer Sijmons, u geeft aan dat u zich niet vertegenwoordigd voelt aan de poldertafel. U wilt dat een nieuw bedrijf zoals Helpling ook eens wordt uitgenodigd. Ik ben benieuwd hoe u vaart in die kruistocht. Komt u aan tafel of wordt u stelselmatig geweerd?

De heer **Sijmons**: Ik heb inmiddels een aantal gesprekken gevoerd. Tot mijn grote blijdschap, want die hebben tot een aantal positieve dingen geleid. Er is wel een nadeel. Een start-up beweegt redelijk snel. We bestaan nu iets meer dan een jaar. We groeien heel hard. We hebben snel verandering nodig om onze maximale impact op de markt te kunnen realiseren. Ik wil niemand beledigen maar een proces bij de overheid duurt zeker een jaar of twee jaar. Voor ons is dat echt een eeuwigheid. Dat lijkt wel twintig jaar. Wij moeten ons hele bedrijf bouwen op wat er nu is en niet op wat er komen gaat. Als wij voor dat laatste een mogelijkheid zouden kunnen krijgen, zou dat zeker beter zijn.

De **voorzitter**: Ik wil ieder lid van het panel een minuut de gelegenheid geven voor een cri de coeur.

De heer **Stam**: Het gaat om de dans tussen technologische verandering en institutionele aanpassing. De instituties lopen altijd achter, soms om goede redenen maar vaak om slechte redenen. Het is een uitdaging voor de Nederlandse samenleving om de nieuwe technologieën op te pakken op een manier die zowel de excellentie recht doet als de publieke belangen aan de onderkant van de samenleving dient. Je hebt de rol om mensen zo goed mogelijk toe te rusten met hun menselijk kapitaal, maar ook om de uitwassen daarvan aan te pakken.

De heer **Van Geest**: Nederland loopt de laatste zes à tien jaar achter de feiten aan. Internationaal verliezen wij terrein aan China en Silicon Valley. We kunnen het gat nog dichten als we exponentiële technologieën en nieuwe organisatiemodellen eerder omarmen. Wie in deze zaal maakt er gebruik van een telefoon van vijftien jaar geleden om te overleven in de huidige tijd? Niemand. We maken echter wel gebruik van organisatiemodellen van honderd jaar geleden om te overleven in een exponentieel

tijdperk. Dat wringt. We moeten alles ter discussie stellen. Dat is lastig maar dat is de enige manier om het gat met China en Silicon Valley te dichten. We dienen de koek te vergroten om het basisinkomen te kunnen financieren.

De heer **Sijmons**: Ik zet kort de voordelen van samenwerking op een rijtje. Zwartwerken is nog steeds een groot probleem op de markt. Dat geldt voor veel landen. Dit kan uitgebannen worden, niet specifiek met Helpling, maar bedrijven in de IT-revolutie kunnen daar wel een rol in spelen, mits er samenwerking is. Dan de werkloosheid. Er zijn heel veel groepen die de afgelopen decennia weinig aansluiting hebben gevonden op de arbeidsmarkt. De technologische ontwikkelingen kunnen die aansluiting verbeteren en een springplank zijn naar een traditioneel arbeidscontract, mits er samenwerking is. We kunnen ook kijken naar verbetering van de onderkant van de arbeidsmarkt. De groepen daar hebben op dit moment relatief weinig zekerheid of ondersteuning. Juist met platforms kun je de problematiek collectief en inzichtelijk maken. Daardoor kun je de situatie verbeteren mits je daar de vruchten van wilt plukken.

De heer **Van Rooijen**: Het komt erop neer dat in mijn visie robotisering en automatisering niet te stoppen zijn. Dat is een internationale tendens. Wij kunnen dit met z'n allen leuk vinden of niet, maar het gebeurt. Het is een trein waar je op kunt stappen of je blijft achter op het station en je ziet de trein in de verte wegrijden. Dat laatste zal heel slechte gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in Nederland. De keus is dus duidelijk. Ik denk dat wij er redelijk goed voorstaan met een actief overheidsbeleid op innovatiegebied. Het gaat om doelgericht opleiden en individuen die door de automatisering hun baan kwijtraken een kans geven om in kleine constellaties met elkaar aan de slag te gaan. Dat is in mijn ogen het beste voor Nederland.

De **voorzitter**: Hartelijk dank dat u hier aanwezig wilde zijn en ook voor uw inbreng. Wij gaan straks verder met het tweede blok. Ik hoop dat u de discussie blijft volgen. Voor degenen die twitteren: de hoorzitting kan ook gevolgd worden op Politiek 24.
De lunch is tussen 12.00 uur en 13.30 uur. In de Statenpassage zullen innovatiebedrijven die daarvoor zijn uitgenodigd zich presenteren. Dat wordt niet uitgezonden.

Blok 2: 11.00 – 12.00 uur

De **voorzitter**: We zijn aangekomen bij het tweede blok van deskundigen. Ik heet u allen hartelijk welkom. Ik geef u gelegenheid om een kort statement te maken. Daarvoor heeft u maximaal twee minuten.

De heer **Bartelsman**: Voorzitter. Veel dank voor de uitnodiging. Mijn eigen gedachten over deze zaak beginnen pas te spelen. Ik ben er nog lang niet uit. Ik ben blij dat de Tweede Kamer vooruitloopt op wat wij weten en wat wij kunnen doen met deze cijfers. In mijn eigen onderzoek ben ik al heel lang bezig met productiviteit. De laatste zes, zeven jaar was dat vooral met ICT en productiviteit. Ik heb meegedraaid met Eurostatprojecten. Wij proberen microgegevens van bedrijven te koppelen aan ICT- en innovatie-enquêtes. Wij doen dit om te weten te komen hoe een en ander op microniveau verschilt tussen sectoren, Europese landen en leeftijd en omvang van bedrijven. Daarna proberen wij dat te vertalen naar inzichten op macroniveau. De laatste twee jaar heb ik iets soortgelijks gedaan bij de Europese Centrale Bank. Daar zijn we met 22 landen bezig te kijken naar de financiering en exportmogelijkheden van groeiende en krimpende bedrijven.

Wat opvalt is de heterogeniteit van productiviteit. Dat is ook belangrijk voor ICT. De beste 10 of 20% van de bedrijven zijn twee of drie keer zo goed in het bedienen van hun klanten – noem dat maar productiviteit – als het kwart van de minst goede bedrijven. Dat is dus een groot verschil. Het maakt niet uit om welke sectoren het gaat. Ik noem brood bakken, auto's fabriceren of ziekenhuiszorg zoals het dotteren van patiënten. Voor het onderwijs is dit moeilijker te meten; daar heb ik de cijfers nog niet van. De heterogeniteit is gigantisch. Je kan dan ineens heel anders aankijken tegen de vraag wat dit betekent voor de groei van de productiviteit in een land. Het kan dat je wilt dat alle bedrijven beter worden in het bedienen van kun klanten, maar je kan er ook voor zorgen dat de betere bedrijven meer klanten bedienen. Dat helpt op macroniveau de welvaart ook.
Dan de bedrijfsoptiek. Ik kan mij voorstellen dat een bedrijf hier op een identieke manier tegenaan kijkt. Je bent een lokale bakker en je houdt ervan om klanten te bedienen. Daarom heb je ook een bedrijf. Die bakker kan of beter brood gaan bakken of hij kan proberen om het goede brood naar meer klanten te brengen. Dat laatste zal ertoe leiden dat hij extra ovens moet aanschaffen en meer bakkers in dienst moet nemen. Dat zijn twee manieren om de productiviteit te verbeteren. De drijfveer voor een bedrijf om productiever te worden zit er automatisch in. Er is sprake van intrinsieke motivatie, maar het kan ook samenhangen met de winst. Je wilt de klanten beter bedienen of je wilt meer klanten heel goed bedienen. Het proces van groei en krimp van bedrijven om tot macroproductiviteit te komen, is een langzaam proces. Het gaat continu door. Ieder jaar gaat 10% van de bedrijven weg en komt er 10% bij. In termen van werkgelegenheid zijn de stromen nog groter. Het is een proces van reallocatie. Die dynamiek zorgt ervoor dat de economie productiever wordt. Om dat te doen moeten de middelen flexibel kunnen worden ingezet. Er moet kapitaal zijn en er moet arbeid zijn. Er moeten opgeleide mensen zijn, maar ook de klanten moeten kunnen bewegen tussen bedrijven. Als je zo'n pad van beweeglijkheid afsluit omdat de markt te klein is, omdat het onmogelijk is voor mensen om van de ene plek naar de andere te verkassen of omdat de financiële markten niet werken bij het allocatieproces, dan wordt de dynamiek voor de macrogroei afgesloten. Nog erger is als ook de beweegreden voor een bedrijf om beter te worden, wordt afgesloten. De kans om te groeien wordt verkleind. Maar ook de «stick» – in de zin van carrot and stick – de kans dat bedrijven terrein verliezen op de concurrenten wordt minder als de markten niet beweeglijker zijn.
Wat heeft ICT hiermee te maken? Wij hebben gezien dat de dynamiek groter wordt als bedrijven meer ICT gebruiken. De winst en de inkomsten worden schever verdeeld. De kans dat bedrijven de markt «pakken» is in sommige sectoren van de markt heel groot. Die beweeglijkheid vergt wel sociaal beleid. Mensen houden wel van zekerheid. Wij moeten ervoor zorgen dat wij de dynamiek en de motivatie om ICT te accepteren groot maken, maar tegelijkertijd moeten wij een manier vinden om mensen af te schermen van te veel van deze beweeglijkheid. Dat wordt het lastige de komende jaren.

De heer **Van Oortmerssen**: Voorzitter. Tot nu toe heeft Nederland het eigenlijk heel goed gedaan op het gebied van ICT. Wij staan in de top van de internationale Digital Readiness Index samen met Zuid-Korea en de Scandinavische landen. Wij doen het goed op het gebied van innovaties. Nederland heeft een belangrijke rol gespeeld bij de ontwikkeling van wifi en bluetooth. Weinig mensen weten dat. Nederland scoort ook goed bij het gebruik van ICT door het brede publiek, breedbandtoegang tot internet.
Het overheidsbeleid heeft daar een belangrijke rol bij gespeeld. Ik denk aan de investeringen in SURFnet die hebben geleid tot netwerken met een hoge snelheid. Ik noem de bijna vergeten pc-privé-regelingen. In het begin van de jaren negentig hebben die regelingen een belangrijke rol gespeeld

bij het bereikbaar maken van ICT voor het brede publiek. Ik noem ook de investeringen uit het Fonds Economische Structuurversterking, de aardgasbaten, in publiek-private samenwerking op het gebied van ICT-onderzoek.
Wij doen het dus goed, maar een recent artikel in de Havard Business Review laat zien dat Nederland wel in de gevarenzone zit. We moeten goed oppassen dat we niet achteruitgaan. De ontwikkelingen gaan steeds sneller. Het is een enorme uitdaging om mee te blijven doen.
Voor de toekomst zie ik op drie terreinen een gewenste actieve rol van de overheid. In de eerste plaats is dit op het terrein van fundamenteel onderzoek. De afgelopen jaren is er veel nadruk gelegd op toegepast onderzoek en toepassingsgericht onderzoek. Dat heeft geleid tot veel samenwerking tussen academische onderzoekers en het bedrijfsleven. Dat is een heel goede zaak, maar men is daarin doorgeschoten en nu is er vrijwel geen ruimte meer voor fundamenteel onderzoek. Dat is niet goed.
In de tweede plaats heeft de overheid een rol op het terrein van onderwijs. Dat is in de eerste ronde al uitvoerig aan de orde gekomen. Ik wil dat zeer sterk ondersteunen. Wij gaan naar een zeer complexe toekomst die steeds moeilijker te voorspellen is. Wij weten niet wat voor banen er in de toekomst zullen ontstaan. Wij zullen die steeds meer zelf moeten creëren. Het is belangrijk dat wij onze jeugd voorbereiden op de toekomst. Dat vereist vaardigheden die de jeugd nu niet worden bijgebracht in het onderwijs. Recentelijk heeft de KNAW advies uitgebracht over ICT in het voortgezet onderwijs en die blijkt vrijwel afwezig te zijn. Dat is gevaarlijk. In alle geledingen van het onderwijs moet er aandacht worden besteed aan digitale geletterdheid. Dat is een heel breed begrip. Dat gaat over programmeren. Dat aspect is tijdens de eerste ronde ook genoemd. Wat mij betreft gaat het veel verder. Het gaat erom dat wij begrijpen wat de technologie doet met ons gedrag en met de samenleving. Hoe gaan wij daarmee om? Hoe is de interactie? De vraag is ook hoe onze waarden veranderen door de technologie, de invloed op ethische aspecten. Het is heel belangrijk dat daar veel aandacht aan wordt gegeven.
In de derde plaats moet de overheid doorgaan met investeren in de innovatie van de digitale infrastructuur.

Mevrouw **Blom**: Als ik het praten over technologie hoor, dan hoor ik vooral dat het gaat over heel veel verschillende soorten technologieën. Het kan gaan over robots of over computers, maar ook over apps, wat gewoon software is. Het zou ook kunnen gaan over zorgtechnologie. Je merkt dat dit heel verschillende invloeden heeft op de economie en op economische verhoudingen. Voor het denken is het handig om een onderscheid te maken tussen procesinnovaties, productinnovaties en veranderingen in de marktstructuur. Waarom is dat handig? Omdat je dan in ieder geval enigszins een beeld krijgt langs welke kanalen technologie invloed heeft op de economie. Procesinnovatie betekent dat je per uur meer kunt maken. Daardoor kun je als land groeien. Dat is voor ons handig, want wij zijn een land dat zijn piek wel heeft bereikt als het gaat om het aantal uren dat we extra kunnen werken. Productinnovatie is de grote drijver achter het gegeven dat we veel werkgelegenheid hebben, terwijl we een eeuw geleden dachten dat we al dat werk zouden vervangen door machines. Als we geen productinnovaties hadden en al die technologische mogelijkheden er niet waren om aan nieuwe wensen en behoeftes te voldoen, zou het angstbeeld over werk dat verdwijnt – dat bestaat nog steeds – misschien wel bewaarheid worden. Omdat de technologie steeds aan nieuwe behoeftes kan voldoen, ontstaat er ook steeds weer nieuwe werkgelegenheid. Ik denk dat dit een heel veronachtzaamd kanaal is als je alleen maar kijkt naar productiviteit. Denk aan mensen die een smartphone willen en die apps willen gebruiken, mensen die continu met elkaar willen communiceren. Denk ook aan de zorg,

waarin veel extra mogelijkheden zijn ontstaan. Er ontstaat werk en dat hoeft niet per se voor de hoogopgeleiden in de samenleving te zijn.
Het veranderen van de marktstructuur, het derde kanaal, kan de verhoudingen compleet op z'n kop zetten. Als vraag en aanbod elkaar makkelijker vinden doordat er bemiddelaars zijn zoals Helpling, kan dat de verhoudingen tussen vragers en aanbieders veranderen, meestal ten nadele van de aanbieders en ten voordele van de vragers, lees: de consumenten.
Op deze manier tegen de zaak aankijken, laat zien dat er verschillende kanalen zijn, dat die op verschillende markten verschillende effecten kunnen hebben en dat per saldo het effect uiteindelijk is dat we met elkaar meer kunnen doen per uur en ook aan nieuwe behoeften kunnen voldoen. Ik denk dat het helpt om dat in gedachten te houden, omdat het wellicht de focus weg kan halen van de angst voor het verdwijnen van werkgelegenheid en kan verleggen naar wat volgens mij het nieuwe vraagstuk is, namelijk alle dynamiek die daardoor ontstaat. Ik denk dat de dynamiek wel degelijk toeneemt. Meer mensen zijn hoogopgeleid en er is een grotere kennispool op basis waarvan geïnnoveerd kan worden. De kennis kan bovendien veel gemakkelijker worden gedeeld via internet. Inderdaad is er een transitie, zoals de heer Van Geest net zei, maar die transitie is continu en bovendien gaat die steeds sneller. Dat is het grootste verschil.
Voor de commissie voor SZW is het de uitdaging om na te denken over de vraag hoe zowel de werknemers als de werkgevers – vergeet niet dat ondernemers hier ook grote moeite mee hebben – geholpen kunnen worden om van de ene omgeving naar de andere te gaan.

De heer **Penning de Vries**: Voorzitter. Het is een plezier om hier te zijn. Ik heb dertig jaar geleden mijn beroepskeuze gemaakt op basis van een rapport van Rathenau over micro-elektronica in Nederland. Hoewel daarin werd beschreven dat niemand precies wist hoe een en ander zich zou gaan ontwikkelen, veronderstelde iedereen dat het een grote impact zou hebben. De uitnodiging was om eraan deel te nemen en te helpen om die werkelijkheid te realiseren. Vandaag de dag is dat niet zo veel anders, ook als je het huidige rapport van Rathenau leest. Er is sprake van een revolutie in de beschikbare technologie, het zal een enorm aantal mogelijkheden bieden en de vraag is wat we ermee doen.
Welke lering trek ik daaruit? Ik denk aan een platform. Op allerlei niveaus zal de technologie, die een soort autonoom mechanisme is, of we dat leuk vinden of niet, platforms mogelijk maken op basis waarvan veel bedrijven en ondernemers van allerlei aard hun business kunnen inrichten. We weten niet hoe dit eruit gaat zien. Het lijkt mij dan ook ontzettend belangrijk om die platforms beschikbaar te stellen en te vermijden dat de platforms van de toekomst alleen beschikbaar gesteld zullen worden via grote internationale bedrijven waarvan we de namen kennen, zonder dat we een ownership kennen, dus zeggenschap hebben om een eigen invulling te geven aan ons beeld van de toekomst.
Kunnen we dat, zijn we daartoe gepositioneerd? Zeker, Nederland is een fantastisch land als het gaat om positionering in deze technologie en deze mogelijkheden, met de aantekening – mijn buurman zei het reeds – dat Harvard signaleert dat wij wel hoog staan, maar dat de richting van verandering in ons land langzaam gaat, om niet te zeggen een van de minst goede is als je ons vergelijkt met landen in Azië, Zuid-Amerika en zelfs Afrika. Wij veranderen niet snel, terwijl het vak razendsnel gaat. Dus ja, we staan in de top vijf, maar als het om veranderen gaat, staan we aan de onderkant. Ik vind dat embarrassing, om een goed Nederlands woord te gebruiken.
Wat doen wij daaraan? Ik denk dat het voor de overheid belangrijk is om een en ander te steunen, waarbij niemand weet hoe het precies uitpakt. We moeten ervoor zorgen dat de infrastructuur in de brede zin van heel hoge kwaliteit is. Vroeger was de infrastructuur een fysieke infrastructuur. Denk aan treinen, wegverkeer, de mogelijkheid om te spreken met iemand

anders. Het elektriciteitsnet is ook een fase geweest en nu praten we over internet. Dan gaat het over connectivity, 4G, 5G; men kent alle kreten. Het is belangrijk, en daarover hoor ik nog niemand spreken, om met het oog op onze ondernemers data beschikbaar te stellen. Het hele probleem van big data, een technisch probleem, is ook een juridisch probleem: hoe gaan we ermee om? Als we willen dat bedrijven van welke aard dan ook straks hun eigen kansen pakken, is het van groot belang dat wij data over zorg, over openbaar leven, over onderwijs, over elk aspect van de maatschappij beschikbaar stellen aan anderen, ten behoeve van hun ontwikkeling.

De **voorzitter**: Dank aan allen voor de duidelijke inleidingen. Ik stel de Kamerleden in de gelegenheid om te reageren. Ik begin bij de heer Van Weyenberg. Ik verzoek de leden om te vermelden aan wie ze de vraag stellen.

De heer **Van Weyenberg** (D66): Ik heb een vraag aan mevrouw Blom en de heer Bartelsman. De ene organisatie kan sneller en beter inspelen op de snelle veranderingen en de toenemende dynamiek dan de andere. Wat moeten onze instituties veranderen? Ik denk aan een leven lang leren. Dat wordt met de mond beleden, maar moet wel in de praktijk worden gebracht. Wat zouden wij kunnen doen om ervoor te zorgen dat de werknemers hun kennis op peil houden en zich omscholen voor een baan in een andere sector aangezien in de eigen sector banen verdwijnen? Die slag moet worden gemaakt. Ik heb de indruk dat we vastzitten in allerlei sectorale dingen die soms zelfs omscholing verbieden, ook al is er in een andere sector wel werk. Als commissielid zou ik graag wat input ontvangen, al was ik dit debat al een klein beetje begonnen op Twitter.

De heer **Ulenbelt** (SP): De heer Van Oortmerssen wijst in zijn schriftelijke bijdrage op het succes van het pc-privéproject. Daar heb ik indertijd ook aan deelgenomen en dat hielp. Kan de heer Van Oortmerssen ons een robot-privéregeling schetsen? Ik heb er inmiddels een aangeschaft, een heel simpel dingetje: een robotstofzuiger, nu niet het meest geavanceerde apparaat op dit gebied. Is het denkbaar dat er zoiets komt? Het lijkt mij wel aardig, zo'n ding dat voor mij de schroevendraaier uit de schuur gaat halen terwijl ik onder tafel kan blijven zitten. Moet ik daaraan denken?
Ik heb ook nog een vraag aan mevrouw Blom. Zij had het over een verstoring van markten door technologie. Moet de overheid hierin een rol spelen en, zo ja, waar moeten we dan aan denken?

De heer **Pieter Heerma** (CDA): Zowel de heer Bartelsman als mevrouw Blom eindigde de bijdrage met een soort cliffhanger en ik zie daar een verband tussen. De heer Bartelsman eindigde met sociaal beleid. Wat wordt er van de overheid verwacht om de steeds groter wordende dynamiek op te vangen? Mevrouw Blom sloot af met de opmerking dat de overheid werkgevers en werknemers moet helpen bij de transitie. Ik zie daar een verwantschap tussen. Kunnen beiden sprekers iets meer uitweiden over de vraag wat er moet gebeuren? Hoe zien zij dat voor zich?

De **voorzitter**: Ik begin bij mevrouw Blom naar aanleiding van de vraag van de heer Van Weyenberg.

Mevrouw **Blom**: Hét antwoord hierop heb ik niet, want het is een buitengewone uitdaging. Het denken over leren gaat nu over een bestaande relatie tussen een werkgever en een werknemer en de stilzwijgende aanname dat indien deze relatie wegvalt, de werkgever in elk geval binnen dezelfde sector werkzaam blijft. Je loopbaan – tussen je 20ste en je 67ste of 70ste – wordt steeds langer, terwijl je kennis steeds sneller veroudert. Dat betekent, denk ik, dat je ergens tussen je 40ste en 50ste iets totaal anders moet gaan doen. Dus niet een beetje erbij leren,

maar twee jaar ertussenuit en een totaal nieuw vak leren. Toevallig sprak ik hier laatst over met iemand van 40 die nu bij een drukkerij werkt – hij heeft dat zijn leven lang gedaan – en het eerste wat hij zei was: wat moet ik dan worden, hoe maak ik tijd vrij om dat te leren en waar haal ik het geld vandaan? Zo eenvoudig is de vraag van de mensen die het betreft. Zo zijn onze instellingen echter helemaal niet ingericht. Dit is niet mijn expertisegebied, zeg ik er eerlijk bij, maar ik denk dat het probleem daar zit. We moeten beginnen met de vragen van die mensen. Wat moet ik dan worden en hoe maak ik daarvoor tijd en middelen vrij? Laten we dan alsjeblieft ophouden met praten over «een leven lang leren», want volgens mij bestaat er geen slechtere marketingterm dan dat.
Dat wat de instituties betreft. Als we de mensen zo ver moeten krijgen, moet het ook een beetje leuker worden.

De heer **Bartelsman**: Eigenlijk is dit een kernvraag. We zien de technologie voortdenderen en we weten dat het nodig is dat mensen met hun kennis bijblijven. De sector onderwijs en scholing heeft eigenlijk zelf veel moeite om te innoveren, terwijl er wereldwijd juist daarin geëxperimenteerd wordt met nieuwe vormen van onderwijs. Ik denk aan sportapps om je sneller te laten sprinten. Dat gebeurt in het onderwijs niet. Een van de redenen is heel simpel: hoger onderwijs kost € 12.000 tot € 15.000 per student per jaar waarvan de student € 2.000 betaalt en als een ondernemer iets vindt waarmee het voor € 4.000 of € 6.000 kan, komt hij er niet tussen. Op de universiteit zelf is het ontzettend moeilijk om iets te veranderen. Ik heb drie jaar lang in een commissie gezeten om ons onderwijs op de VU te vernieuwen. Dat gaat tergend langzaam. Waarom? Omdat de studenten toch niet massaal weglopen. Dat is toch een probleem. Ik zou die versnelling graag zien. Die moet er komen door de prijs van de dienstverlening te verlagen, zodat iemand die 40 is, kan zeggen: ik heb een lokaal, ik heb mensen die onderwijs kunnen geven en ik weet waar ik onderwijsmateriaal kan vinden, dus ga ik jullie bedienen. De supplykant van het onderwijs zit echter volkomen op slot omdat het geld bovenover gaat.

De **voorzitter**: Dat is een duidelijk statement. Ik ga naar de vraag van de heer Ulenbelt en ik begin bij de heer Van Oortmerssen.

De heer **Van Oortmerssen**: Ik vind het een heel creatieve gedachte van de heer Ulenbelt. Ik denk dat het niet gewenst is voor de stofzuigerrobot of de grasmaaierrobot, want die zijn voor een paar honderd euro of misschien nog wel minder te koop. Ik denk aan de meer geavanceerde robot, die er ook aan gaat komen, bijvoorbeeld een zorgrobot. Het is nog te vroeg om die in de vorm van een robot-privéregeling aan iedereen ter beschikking te stellen, maar ik denk wel dat het gewenst is dat de overheid onderzoeksprojecten stimuleert. Immers, die ontwikkeling komt eraan en er zitten nog een heleboel vragen aan. Wat gaat een en ander betekenen? Hoe moeten we daarmee omgaan? Ik denk dat veel mensen daar een beetje bang voor zijn. Er is dus wel iets nodig om die ontwikkeling soepel te laten verlopen.
Er kwam nog een andere gedachte bij me op, ook in verband met onderwijs. Er is technisch lego op de markt dat je kunt programmeren. Daarmee kun je robotjes bouwen. Eigenlijk is dat een perfect leermiddel. Dat zou op alle basis- en kleuterscholen verplicht ingevoerd moeten worden en dat kan ook op korte termijn.

Mevrouw **Blom**: Misschien mag ik aanvullend iets opmerken over robots. Als we in Nederland over robots gaan nadenken, denken we al heel snel dat het gaat om industriële robots. Wij zijn van de agrarische robots en van de computers. Wij hebben immers ook ASML, waarmee we ontzettend profiteren van de opkomst van ICT. Voordat we gaan denken

dat de vertaling van technologie voor Nederland robots moeten zijn: misschien moeten we bekijken waar we bij uitstek goed in zijn, bijvoorbeeld in agrarische robots of in computers. Mijn vertaling zou dan zijn: u hebt al een robot, want u hebt al allerlei van dit soort apparaten.
Wat de verstoring van de markten betreft: ja, die is er. Wanneer moet de overheid ingrijpen? Als je negatieve externe effecten ondervindt en je ziet dat er een monopolie ontstaat, bijvoorbeeld door netwerkeffecten op voor mensen essentiële diensten die niet op een andere manier verkregen kunnen worden. Dat zou een logisch economisch argument zijn om in te grijpen.

De **voorzitter**: Ik kom op de vraag van de heer Heerma.

De heer **Bartelsman**: Die gaat over de cliffhanger. Ik hang zelf ook een beetje over de klif. Ik denk hierover na. Ik weet het niet, maar ik denk dat er een paar dingen zijn waar je logischerwijs op uit komt. De dynamiek neemt toe, «the winner takes it all». Ik zie dat bij bedrijven die veel investeren in ICT, de lonen van hun werknemers sneller stijgen dan bij bedrijven die dat niet doen. Je komt dan terecht bij een sociaal beleid dat minder vastzit aan het bedrijf en veel meer aan de persoon, de locatie of de geografische plek of de cohort. Wat bedoel ik daarmee? Neem het onderwijs. Als we het onderwijs vrij laten en financiering regelen via de vraagkant, ben ik op de VU vrij snel mijn baan kwijt. Ik zou dan wel willen dat ik mijn pensioen kan meenemen, net als mijn fiets-privéregeling. Ik zou misschien ook wel een tijd lang mijn kantoor willen aanhouden en mijn netwerk van mensen in stand houden. Ik zou willen dat mij de kans wordt geboden om mee te doen. Ik denk aan toegang tot de databestanden van studenten, zodat ik de studenten zelf kan aanschrijven over iets wat ik hun kan leren en ik niet afhankelijk ben van het bedrijf dat het eerder organiseerde. Je moet er dus voor zorgen dat de zekerheid buiten de bedrijven komt te liggen. Die moet meer verbonden zijn met een platform of een gemeenschap. Mensen hebben wel behoefte aan sociale zekerheid, ze willen plannen maken in hun leven, ze willen kinderen laten opgroeien en investeren in hun toekomst. Onzekerheid belemmert dat. Het is een spanningsveld.

Mevrouw **Blom**: Hier ben ik het helemaal mee eens. Onzekerheid geeft extra dynamiek. In potentie belooft dynamiek voor een economie een hoger groeiniveau, maar voor individuen en bedrijven brengt die wel onzekerheid met zich mee. Dat lijkt inderdaad niet te stroken met onze voorkeuren. Die enorme stroom zzp'ers bijvoorbeeld, kan voor de groei heel gunstig zijn en wordt financieel nu ook heel aantrekkelijk gemaakt, maar tegelijkertijd hoeft die niet altijd te stroken met de persoonlijke voorkeuren. Mede afhankelijk van uw eigen voorkeuren maakt u een afweging tussen dynamiek in combinatie met groei enerzijds en zekerheid die bijna automatisch leidt tot iets minder hoge groei anderzijds. Dé oplossing heb ik er niet voor. Denkend aan de mensen die je dit voorlegt, de ondernemers en de werkenden: zij hebben buitengewoon veel moeite om vooruit te kijken. Dat geldt in deze tijd ook voor deskundigen. Een overheid zou kunnen proberen om zo veel mogelijk voelsprieten te organiseren om te achterhalen waar de vraag ontstaat. Dat geldt voor zowel de ondernemer als de werkende. Zij moeten worden geholpen om in ieder geval de juiste kant op te gaan als ze worden gedwongen om een compleet andere richting in te slaan.

De **voorzitter**: Ik geef het woord aan mevrouw Vermeij voor haar vraag.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Ik heb een vraag aan mevrouw Blom en de heer Penning de Vries. U slaat een mooie nieuwe weg in. U gebruikt niet de term «een leven lang leren», maar zegt dat het in deze dynamische

wereld zo zou kunnen zijn dat je halverwege je werkzame leven een heel andere weg moet inslaan. Dat geldt voor laagopgeleiden, middelbaaropgeleiden en hoogopgeleiden. Gesprekken in kantines tijdens de crisis hebben geleerd dat werknemers en werkgevers niet in staat zijn om hieraan vorm te geven. Er zijn best veel ideeën bij individuen, maar zij weten niet hoe ze hiermee moeten omgaan en datzelfde geldt eigenlijk ook voor werkgevers. In deze commissie hebben we het daar al eerder over gehad, al dan niet naar aanleiding van scholingsfondsen en samenwerking. Los daarvan is de vraag hoe je mensen halverwege hun leven voorbereidt op een heel nieuwe carrière, betrekkelijk nieuw in Nederland. Zijn daarvan goede voorbeelden te vinden? Is Den Haag niet een heel verkeerd platform? Hier kennen we immers ook strikt gescheiden muren. U zit nu in de commissie voor Sociale Zaken, maar dit had ook de commissie voor Onderwijs kunnen zijn of de commissie voor Economische Zaken. Op dat vlak hebben we zelf nog een hoop te doen.

Mevrouw **Lucas** (VVD): Ik denk dat ik hierop wel kan aansluiten. Ik stel mijn vraag aan de heer Penning de Vries en de heer Bartelsman. Ik kom uit de commissie voor Onderwijs en uit de commissie voor Economische Zaken en ik zit nu bij de commissie voor SZW. We doen dus ons best. Dat heeft ook te maken met het rapport van de WRR waarin staat dat we naar een lerende economie moeten. Een van de hoofdstukken daarin gaat over responsieve instituties. Over alle andere delen van het rapport hebben we al veelvuldig gesproken, maar over dat deel eigenlijk nog niet. Toch hoor ik dit terug in uw beider bijdrage. We hebben al een ontzuiling doorgemaakt, maar misschien moeten we ook een ontsectoralisering doormaken. Volgens mij is zowel ons middelbare onderwijs als het innovatiebeleid, het topsectorenbeleid, nog sterk sectoraal bepaald. Ik vraag de heer Penning de Vries en met name ook de heer Bartelsman of dat de ICT-mogelijkheden niet in de weg staat. In het hbo komen er af en toe nog nieuwe opleidingen bij. Zo is vorige week de opleiding big data gelanceerd. In het hbo is er dus nog enige vorm van vernieuwing mogelijk, maar het mbo is helemaal dicht georganiseerd, bijvoorbeeld met sectorkamers SBB. Wat is er volgens u nodig om dit open te breken opdat het onderwijs sneller mee vernieuwt?

De **voorzitter**: Ik geef het woord aan mevrouw Blom.

Mevrouw **Blom**: Ik ben bang dat ik het goede voorbeeld niet heb. Ik denk dat dit komt doordat we in Nederland vooroplopen in al dit soort transities. Het feit dat we hier zo'n goede digitale infrastructuur hebben, heeft gemaakt dat de transitie op allerlei gebieden snel gaat. Zelf vind ik altijd een mooi voorbeeld hoe snel we hier aan het internetwinkelen zijn gegaan, hoeveel dat betekent voor onze detailhandel en hoe anders onze winkelstraten eruitzien dan de winkelstraten in andere landen. Als je op vakantie bent, denk je soms dat je twintig jaar terug in de tijd geworpen bent als je door zo'n straat loopt. Ik denk dat wij hierin vaak vooroplopen. Wij hebben een unieke combinatie van én een vergrijzende arbeidsmarkt met een lange loopbaan én een economie die voorooploopt qua transities. Volgens het artikel in de Harvard Business Review zijn we er al goed in. Op een gegeven moment zit iedereen op internet, via glasvezel. Dan is het inderdaad de vraag hoeveel sneller je nog kunt groeien dan de rest. Je bent er al, bij wijze van spreken. Wij lopen dus voor en zullen eerder het voorbeeld moeten zijn dan dat wij het voorbeeld van anderen kunnen volgen, zo verwacht ik.

De heer **Penning de Vries**: Ik wil eerst de vraag beantwoorden over de mogelijkheden om «een leven lang leren», waar we niet meer over zullen spreken, inhoud te geven. Ik denk dat er aardige voorbeelden zijn die reden geven tot enig optimisme. Ik zie alom proeftuinen gelanceerd

worden, in de zorg, in smart industries. Eigenlijk weten we niet zo goed wat het definitieve antwoord zal zijn. In de proeftuinen brengen we verschillende disciplines bij elkaar om een antwoord te vinden op de gestelde vraag die altijd disciplinair van aard is. Het is geen ICT-vraag, het is geen gezondheidsvraag, het is een vraag om een oplossing te creëren, waarbij je de applicatiekant, de ICT-kant en wellicht nog andere kanten nodig hebt. Die moet je bij elkaar brengen. Ik zie de proeftuinen op meerdere plaatsen in het land verschijnen. Soms zijn ze groot, soms zijn ze klein. Het is bijna parallel aan de wereld van de productontwikkeling vandaag de dag. Je wacht niet tot je een heel goede beschrijving hebt om na een jaar productie het spul naar de markt te brengen. Nee, je wilt dat interactief doen. Je wilt onmiddellijk feedback hebben van de omgeving. Ik heb een heel positieve indruk van de proeftuinen. Het lijkt mij een instrument om met meer mensen op meerdere plaatsen kleinschalig en soms ook grootschalig, maar in ieder geval weg van het Haagse, het probleem aan te pakken in een omgeving waarin het speelt.
Ik hoorde mevrouw Lucas praten over de topsectoren en over het feit dat de aanpak zo gesectoraliseerd is. Dat is waar. Een jaar terug heeft Minister Kamp het ICT-team in leven geroepen, juist om dit tegen te gaan. Men gebruikt wel het beeld van een satéprikker. Ik houd daar niet van, maar het is wel beeldend. Een satéprikker door alle topsectoren heen. Dat zou voor zowel de materiaal- als de ICT-kant moeten gelden. De bedoeling daarvan is om met de topsectoren oplossingen te genereren. Mijn buurvrouw had het over robotisering van de agro-industrie. Dat is bij uitstek een vak waarbij je met de agrodiscipline en het uitgangsmateriaal tuinbouw met de ICT rond de tafel zit om oplossingen te bedenken. Gaat dat gemakkelijk? Nee. Zijn er instrumenten voor? Nu ja, het is nogal aangestuurd door de sector. Maar de vraag is gesteld en we zijn ermee bezig. Ik wil niet in detail treden, maar de plannenmakerij is nu redelijk klaar. Ik zie ook daar een stap weg van die heel disciplinaire aanpak naar het meer oplossingsgerichte adresseren van het grote probleem.

De heer **Bartelsman**: Mijn eigen kijk op innovatie en innovatiebeleid is veranderd van kijken naar de technologie en de sector in kijken naar de vraag wat er nodig is om innovatie tot stand te laten komen. Je kijkt dan direct naar structureel beleid, regulering van markten en van arbeidskapitaalmarkten, maar ook naar platforms, informatiedeling, eigendomsrechten van informatie en eigendomsrechten van kapitaal. Dat zijn veel belangrijkere dingen dan het sturen op een sector. Wellicht zijn er dingen die jullie qua financiering zouden kunnen doen om een paar dingen te doorbreken. Neem de zorg. We zien allemaal de vergrijzing aankomen, de veroudering. Mensen gaan langer thuis wonen, deels omdat het beleid die kant opgaat. Ik kan me voorstellen dat innovatiebeleid een soort prijsvraag uitschrijft voor wie over vijftien jaar de beste zorgrobots kan ontwikkelen. Als je nu alvast je budget voor over vijftien jaar vaststelt, zullen heel veel partijen vandaag al gaan investeren om die toekomstige markt te kunnen bedienen, terwijl ze nu als ondernemer, kijkend naar de toekomstige markt, zeggen: er is minder en minder geld in de zorg, ik ga geen zorgrobot ontwikkelen, want ik weet niet of ik die aan de straatstenen kwijt kan. Door zo'n innovatieprijs kun je innovatie op gang brengen en marktonzekerheid wegnemen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de zorg. Je kunt over de sectoren heenkijken door creatief met instrumenten te werken.

De **voorzitter**: Dan zijn we nu toe aan de tweede ronde. Graag korte vragen en antwoorden.

De heer **Van Weyenberg** (D66): Ik blijf worstelen met wat feiten. Er is meer dynamiek. In de wetenschap dat mensen niet van onzekerheid houden, zullen zowel ondernemers als werknemers moeten zoeken naar

manieren om daarmee om te gaan. Tot nu toe vinden we, ook als je kijkt naar onze wetgeving, dat vaste contract iets moois voor mensen die dat graag willen en voor bedrijven die dat willen geven. Kunnen de heer Bartelsman en mevrouw Blom knelpunten in ons stelsel noemen op basis waarvan we kunnen hardmaken dat banen juist niet ontstaan doordat we te veel proberen om de dynamiek eruit te halen zodat ondernemers er om die reden van afzien? Dat is een veelgehoord argument. Ik ben benieuwd of zij voorbeelden kunnen noemen waaruit blijkt dat wij in onze poging om dingen goed te regelen misschien juist de totstandkoming van nieuw werk ondermijnen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik wil nog een poging doen naar aanleiding van het robot-privéproject. De heer Van Oortmerssen heeft het over programmeren op scholen met technisch lego. Nou, er zijn ook een hoop papa's en misschien ook wel mama's die het thuis zouden willen hebben. Nu wordt als voorbeeld genoemd dat voor de acceptatie van robots er thuis iets geregeld moet worden. Zo ging dat bij pc privé. Dan wordt door iedereen de zorgrobot genoemd, maar ik heb begrepen dat de zorgrobot bedoeld is voor dementerenden. Ten eerste vind ik dat je daarmee de acceptatie niet vergroot. Tenminste, ik zie dat niet. Maar de ethische vraag is dan: waarom moeten we mensen die zorg nodig hebben laten helpen door machines en niet door mensen? Speelt dat ook een rol? Hoe zit het nu met dat hulpje in de huishouding? Hoe komen we aan zo'n robot? Ik stel deze vraag aan de heer Van Ootmerssen.

De heer **Pieter Heerma** (CDA): De heer Penning de Vries sloot zijn inleidend betoog af met een pleidooi om de digitale infrastructuur optimaal te maken als infrastructurele uitdaging voor de toekomst. Hij ging via 4G en 5G over naar big data en het beschikbaar stellen van die data juist aan bedrijven die opkomen en groeien. Ik verwachtte aan het einde van zijn betoog nog opmerkingen over het privacyvraagstuk in de 21ste eeuw. Dat kwam niet aan de orde, wellicht vanwege de twee minuten spreektijd. Ik ben wel benieuwd hoe hij kijkt naar dat vraagstuk van privacy voor de toekomst.

De **voorzitter**: Ik geef het woord aan de heer Bartelsman om de vraag van de heer Van Weyenberg te beantwoorden. Ook de gasten vraag ik om kort en puntig te zijn, anders gaat de extra tijd af van hun slotstatement. Dat zou toch jammer zijn.

De heer **Bartelsman**: Dan zal ik ingaan op het tweede deel van zijn vraag. Wat weten we over de dynamiek en vaste banen en ICT? Mijn eigen onderzoek laat zien dat in Europa die sectoren waar veel risico aanwezig is en waar veel potentieel gebruik van ICT is minder snel groeien in de landen waar er heel sterke regulering is op de arbeidsmarkt. Dus de risicovolle, innovatieve, productieve sectoren groeien minder snel in landen waar een sterke arbeidsmarktregulering is. Dus daar is al iets over waargenomen.

De **voorzitter**: Dank u wel, dat was zeer kort en puntig.

Mevrouw **Blom**: Er is een afruil tussen groei en zekerheid. Daar moet u uw eigen afweging in maken. Bij het denken erover, lijkt het mij relevant om te bedenken of u oplossingen aan het aandragen bent voor de winnaar, dat u de kansen voor de winnaars verder aan het vergroten bent of dat u bezig bent om de verliezers een zetje te geven om eventueel ook winnaars te worden. Als je veel van het beleid meer op technologische ontwikkeling richt, dan is dat tot nu toe met name om die winnaars kansrijker te maken. Dan hoop je dat er per saldo minder verliezers zijn.

Wat dat betreft vormen de ouderen op de arbeidsmarkt een interessante groep. Het CPB heeft in het voorjaar nog een notitie geschreven over hun positie. Zij dragen heel nadrukkelijk het feit aan dat het voor werknemers aantrekkelijker is om langer in dienst te blijven omdat hun ontslagvergoeding in de tijd oploopt, terwijl het voor hun verdienpotentieel minder aantrekkelijk is om zo lang in dienst te blijven bij dezelfde werkgever, omdat ze daarmee op een gegeven moment niet meer mobiel zijn mochten ze wel een keer ontslagen raken. Daarbij is het inderdaad de vraag of de werknemer dat met de harde hand moet leren, zoals het CPB voorstelt. Moet je zeggen: verander dat dan maar en maak het minder aantrekkelijk om lang bij een werkgever te blijven, want dan ga je tenminste van baan veranderen? Ook dat is iets waar ieder een eigen voorkeur in kan bepalen, maar het zou natuurlijk wel een manier kunnen zijn. Dus als je het niet zo aantrekkelijk maakt om lang bij een werkgever te blijven, zal iemand van 40 of 45 misschien na 20 jaar dienstverband ook naar een andere werkgever gaan, terwijl hij dat nu niet doet omdat hij dan zijn ontslagvergoeding kwijtraakt.

De **voorzitter**: Dan geef ik graag de heer Van Oortmerssen het woord om de vraag van de heer Ulenbelt te beantwoorden.

De heer **Van Oortmerssen**: Ik vind het een goed plan van de heer Ulenbelt, maar het is daar nog iets te vroeg voor. De pc-privé-regeling kwam op een moment dat de pc op grote schaal op de markt kwam. Ik zal de vergelijking maken met hoe het met de pc is gegaan. De pc is ontstaan in de garage van Steve Jobs en dat soort mensen. De huishoudrobot is nog in dat stadium van de garage.

De **voorzitter**: Dan geef ik graag het woord aan de heer Penning de Vries voor de beantwoording van de vraag van de heer Heerma.

De heer **Penning de Vries**: Een zeer goede vraag. Big data worden wel de olie van de toekomst genoemd. Het is een grondstof waar een onbeperkt aantal dingen mee gedaan kunnen worden. Dus het belang ervan is heel groot. Als ik al gesuggereerd heb dat het een technisch probleem is, is dat maar een onderdeel van de hele complexiteit. Dus het gaat erom van wie de data zijn, de liabilities, wie de data onderhoudt, wat je ermee mag. Het is dus een heel complexe problematiek die daaromheen speelt en die moeten we adresseren. In dat verband is het aardig om te noemen dat vorige week vrijdag nog een samenwerkingsverband is aangegaan tussen de universiteit in Tilburg en die in Eindhoven, juist om de gammagerelateerde en bètagerelateerde kanten bij elkaar te brengen. Het is namelijk een integraal probleem. Je ziet ook dat er een grote bereidheid is om met diverse disciplines bij elkaar te gaan zitten om zo'n probleem aan te pakken vanuit integraliteit en niet alleen vanuit een technisch aspect. Ik denk dat ownership een heel belangrijke factor is op de lange termijn. Immers, dat bepaalt van wie uiteindelijk die olie is. Dat we daarover gedachtes en misschien zelfs initiatieven moeten ontwikkelen lijkt mij een ontzettend belangrijke factor voor het groeivermogen in de toekomst.

De **voorzitter**: Dan geef ik graag het woord aan mevrouw Vermeij.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Ik worstel nog met de afruildynamiek en zekerheid, en ook met de constatering dat landen waar de arbeidsmarkt sterk gereguleerd is wellicht minder goed om zouden kunnen gaan met die dynamiek. Ik noem de rol van Scandinavië, die misschien net een andere is. Daar speelt misschien de overheid een rol om de combinatie tussen dynamiek en zekerheid mogelijk te maken. Dus dat vind ik wel een

interessante optie, maar het wordt wel heel snel een politieke optie, waar wij natuurlijk zelf over na zouden moeten denken.
Ik werd getriggerd door een opmerking van mevrouw Blom over de combinatie van de snelheid van innovatie en zekerheid, en de rol van de overheid daarbij. Zij noemde de marktstructuren die zeer snel aan het veranderen zijn. Kan zij mij een voorbeeld geven waarbij de overheid een rol zou kunnen en moeten spelen, ook als het gaat om de mogelijkheid van een dynamische economie waarbij je de winnaars en de verliezers als het ware een beetje helpt?

Mevrouw **Lucas** (VVD): Ik heb een korte vraag aan de heer Bartelsman. Is het tijd om de discussie over de individuele leerrechten weer eens van stal te halen?

De **voorzitter**: Ik geef graag het woord aan mevrouw Blom voor de beantwoording van de vraag van mevrouw Vermeij.

Mevrouw **Blom**: Ik worstel hiermee, want ik heb het antwoord niet direct. Het voorbeeld van de plek waar de overheid dat goed doet of zou moeten doen, kan ik niet direct bedenken. Ik kan me zo voorstellen dat er een match zou zijn tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Werk.nl doet daar een poging toe. Ik kan me voorstellen dat daar nog wat ruimte ligt voor verbetering. Het idee dat een overheid ervoor zorgt dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt goed gematcht worden lijkt mij heel erg mooi, maar het lijkt erop dat een sociaal platform als LinkedIn bijvoorbeeld daar beter toe in staat is. Mijn droom zou dan zijn dat je een LinkedIn 3.0 hebt waarin je mensen op basis van hun talenten zou kunnen koppelen aan de behoeften van werkgevers. Dat zou betekenen dat je bij wijze van spreken IQ-testen zou moeten doen, misschien ook vaardigheidstesten die je achter een computer zou kunnen doen, waarmee je een zodanig beeld krijgt van mensen dat je iets voor ze kan verzinnen wat LinkedIn nu helemaal niet kan verzinnen omdat het gestoeld is op wat mensen tot nu toe gedaan hebben. Moet een overheid dat ontwikkelen? Dat vind ik een lastige vraag, want ik weet niet zeker of het niet vanzelf tot stand komt vanuit de markt. Dan is het gewoon efficiënter als de overheid dat niet doet. Tegelijkertijd kan ik me wel voorstellen dat de overheid het denken daarover misschien wel een zetje kan geven. Daarmee is dan een heel voorzichtig begin van een antwoord geformuleerd.

De **voorzitter**: Tot slot geef ik het woord aan de heer Bartelsman voor het beantwoorden van de vraag van mevrouw Lucas.

De heer **Bartelsman**: Zonder een hele politieke discussie op te willen rakelen met alle haken en ogen, is mijn simpele antwoord: ja, ik denk dat het weer tijd is; ik denk dat het zelfs cruciaal is. Het wordt steeds belangrijker om te leren. Daarom moeten we ervoor zorgen dat er aanbod komt van allerlei verschillende vormen van onderwijs. We maken ons zorgen over het verliezen van banen vanwege de komst van de robotisering. Dit is een van sectoren waarin er altijd banen zullen blijven: mensen die elkaar helpen nieuwe dingen te leren. Daar moeten we een nieuwe dynamiek in krijgen. De oude structuren houden dat absoluut tegen. Die zorgen ervoor dat de budgetten onder druk staan, terwijl ze eigenlijk moeten groeien.

De **voorzitter**: Dat was heel kort en duidelijk. Ik dank u allen voor de inbreng en de discussie. Tot slot geef ik de experts nog de gelegenheid voor een cri du coeur over wat zij de commissieleden mee willen geven, te beginnen met de heer Bartelsman.

De heer **Bartelsman**: Er is veel naar voren gebracht en veel gediscussieerd, alleen niet over de rol van Europa. Misschien komt die vanmiddag terug. In de markt voor ICT gaat het om allemaal immateriële activa, dingen die op basis van ideeën tot stand komen. Het kost heel veel geld om zo'n idee te creëren en je weet nog niet of het gaat werken. Dat moet je uitproberen in markten. Dat kan op kleine schaal, maar als het werkt kun je de investeringen in de immateriële activa terugverdienen op grotere schaal. Europa is dus cruciaal, want dat is het platform voor Nederlanders om deze dingen op grote schaal uit te rollen. Hoe meer elk land eigen beleid en eigen regeltjes maakt, hoe meer de uitrol wordt belemmerd. Om ICT te bevorderen is het juist zaak om heel snel een Europese single market 2.0 uit te rollen voor allerlei markten die apart worden gereguleerd, zoals arbeidsrecht, merkenrecht, octrooien, het huren van panden en het adverteren op televisie of op internet.

De heer **Van Oortmerssen**: ICT is bij uitstek de technologie die alles met elkaar verbindt. Er is vanochtend gesproken over computers, netwerken en robots. Het is allemaal met elkaar verbonden via het internet en het wordt steeds meer één geheel. ICT is de technologie die mensen verbindt, die data verbindt, die dingen met elkaar verbindt. Het wordt steeds belangrijker om dat alles in samenhang met elkaar te zien. Alles hangt met elkaar samen. We worden daarbij in toenemende mate gehinderd door onze sectorale structuur. Dat is vanochtend ook genoemd: economische zaken, innovatie, onderwijs, sociale zaken. Ik zou willen pleiten voor het doorbreken van alle wanden tussen de sectoren en holistisch naar de problemen te kijken.

Mevrouw **Blom**: Ik zou toch vooral denken: laat zo veel mogelijk de gedachte los dat er per saldo banen verdwijnen, want er ontstaan nieuwe behoeften en daar ontstaan nieuwe oplossingen voor. Het kan ook omgekeerd: er ontstaan nieuwe oplossingen en daar blijkt behoefte aan te zijn. Dus die werkgelegenheidsgroei blijft uiteindelijk wel. Concentreert u zich alstublieft op de dynamiek en houd mijn oud-klasgenoot van 40 in gedachten die zei: ik werk nu al 20 jaar bij een drukkerij; ik weet dat ik iets anders moet, maar wat dan, hoe maak ik er geld voor en hoe maak ik er tijd voor?

De heer **Penning de Vries**: Ik wil nog een keer de tweedeling noemen die plaats lijkt te vinden. Er is een platform technologie die globaal is, die bijna wereldomvattend is en op basis waarvan vele kleine initiatieven kunnen plaatsvinden, initiatieven van allerlei aard. Het laatste kan nooit zonder het platform. Dus ik wil nog eens benadrukken dat de beschikbaarheid van de infrastructuur die wij hier hebben, fysiek en in data, erg bepalend is voor het groeivermogen in de toekomst.

De **voorzitter**: Dan zijn we aan het einde gekomen van blok 2. Ik dank alle genodigden hartelijk voor hun bijdragen. We gaan nu schorsen voor een lunchpauze. Tussen 12.00 uur en 13.30 is er een markt in de Statenpassage waar een aantal ondernemers dan wel instellingen zich presenteren met vernieuwende concepten. Het is ook leuk om ons door die praktische kant te laten motiveren en inspiratie op te doen. Ook zal het rapport van het Rathenau Instituut «Werken aan robotisering» worden aangeboden.

De vergadering wordt van 12.00 uur tot 13.30 uur geschorst.

Blok 3: 13.30 – 14.45 uur

De **voorzitter**: Ik heet de heer Ter Weel van het Centraal Planbureau, de heer Pot van de Radboud Universiteit en mevrouw Ten Hoonte, directeur

Arbeidsmarkt bij Randstad en lid van de Commissie Arbeidsmarkt en Politiek van VNO-NCW van harte welkom. Misschien komt de heer Elchardus nog van de Vrije Universiteit Brussel. Hij heeft onder voorbehoud toegezegd te komen. Dus we zullen dat afwachten. Ik verzoek u om in maximaal twee minuten een openingsstatement te maken. Daarna kunnen de Kamerleden vragen stellen. Ik begin bij de heer Ter Weel.

De heer **Ter Weel**: Voorzitter. Twee minuten is kort. Voorop moet staan dat technologische ontwikkeling een bron van welvaart en werkgelegenheid is. De huidige vooral door ICT gedreven technologische veranderingen hebben onze welvaart verhoogd. We hebben allerlei handige apparaten en toepassingen tot onze beschikking – zoals de iPad die ik bij me heb en u hebt ook allemaal een mobiele telefoon – waardoor het leven een stuk makkelijker wordt. Ook lopen de Nederlandse arbeidsproductiviteit en het inkomen per hoofd van de bevolking gelijk op. Dat is ook goed nieuws. Maar de onderliggende verdeling van die inkomenskoek is wel veranderd. Die is minder gelijk geworden. De kansen op de arbeidsmarkt zijn voor bepaalde groepen verslechterd.
Nu is er voor Nederland relatief weinig bekend. Het CPB heeft het afgelopen jaar eens onderzocht wat er nu echt aan de hand is op die Nederlandse arbeidsmarkt. Dan zien we dat de groei van de werkgelegenheid in lonen vooral aan de bovenkant van de markt plaatsvindt. Dat is de eerste bevinding. De tweede is dat het aandeel van het middensegment in de werkgelegenheid daalt en dat de lonen daar onder druk staan. De derde is dat een deel van het extra aanbod hoogopgeleiden terecht is gekomen in banen die voorheen door middelbaar opgeleiden werden bezet. Dit gaat samen met een toename van de lonen voor die mensen. Dat betekent upgrading in dit soort banen. Er wordt meer vereist dan vroeger.
Kijken we naar die trends in internationaal perspectief, dan zien we dat Nederland sterk lijkt op andere landen, alleen is de omvang van die effecten in Nederland relatief klein.

De **voorzitter**: Dank u wel. Perfect binnen de twee minuten. Dat is knap. Dan geef ik graag het woord aan de heer Pot.

De heer **Pot**: Mevrouw de voorzitter. Naar mijn mening wordt er veel te veel aandacht besteed aan technologie. Technologie wordt gemaakt door mensen en technologie wordt toegepast door mensen. Hoe die toepassing er uiteindelijk komt uit te zien, wordt veel meer bepaald door managementstijlen, economische overwegingen en door wat mensen ervan maken. Ook in het wetenschappelijk debat is dat de afgelopen tientallen jaren een van de uitkomsten. Er is geen technologisch determinisme, er is geen economisch determinisme; er is organisational choice. Willen we dit goed kunnen aanpakken, dan moeten we de mensen vooral helpen om hier goed mee om te gaan. Dat zijn de managers en de werknemers. Je kunt een taak opsplitsen in vier verschillende eenvoudige taken. Dan heb je vier eenvoudige functies. Je kunt ook allerlei taken samenvoegen. Dan heb je een complexe functie waar je van kunt leren. Het hangt van de werkorganisatie af of je een baan hebt waarin je levenslang kunt leren. Het hangt van het werkoverleg af of je kunt leren. Het hangt van de medezeggenschap af hoe je kunt leren. Dat zijn allemaal zaken die veel en veel belangrijker zijn dan het feit van de technologie op zichzelf.

Mevrouw **Ten Hoonte**: Ik sluit mij absoluut aan bij de eerste twee sprekers, waarbij oog hebben voor dat wat door technologie kan ontstaan aan de menskant en aan de organisatiemodelkant heel belangrijk is. De vraag is wat het antwoord daarop zou moeten zijn als we kijken naar werk.

Werk is nu vooral georganiseerd langs het oude vaste contract. Volgens mij zouden we moeten toewerken naar zekerheid, niet rondom het contract, maar zekerheid rondom werk.

De **voorzitter**: Het wordt steeds krachtiger en korter. Ik moet vaker een compliment maken. De Kamerleden krijgen nu de gelegenheid om vragen te stellen. Zij geven daarbij aan aan wie zij de vraag stellen. Nadat drie Kamerleden hebben gesproken, krijgen de deskundigen de gelegenheid om de vragen te beantwoorden. Ik begin met mevrouw Lucas van de VVD-fractie.

Mevrouw **Lucas** (VVD): Ik heb als eerste een vraag aan de heer Ter Weel over zijn schriftelijke inbreng. Daarin staat de volgende intrigerende zin: «Nederlandse instituties zetten nu echter een rem op mobiliteit en scholing.» Kan hij dat nader toelichten? Ik denk dat mevrouw Ten Hoonte daar ook iets over te melden heeft.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Omdat onze deskundigen zich zo beperkt hebben in hun inleiding, nodig ik hen uit om iets uitvoeriger bij zaken stil te staan. Ik heb een vraag aan de heer Pot over de managementstijlen en de sociale innovatie op de werkplek. Kan hij daar een aantal voorbeelden van geven uit het buitenland die leerzaam kunnen zijn voor Nederland? Is zijn statement ook bedoeld om te zeggen dat wij in Nederland aan dat onderwerp te weinig aandacht besteden en er een wereld te winnen is? Hoe zouden we dat moeten doen en wat zou de rol van de overheid daarbij zijn?
Ik heb een heel korte vraag aan de Ter Weel. Hij eindigde zijn statement met de effecten. We zien dezelfde groepen die de boot missen, om het heel zuur te formuleren. We zien dat vooral in andere landen, want de effecten in Nederland zijn relatief beperkt. Zijn die nog relatief beperkt of heeft dat niets met tijd te maken? Waarom zou dat zo zijn? Wat kunnen wij ertegen doen.

De heer **Pieter Heerma** (CDA): Mevrouw Vermeij geeft een goede voorzet voor de vraag die ik wil stellen. Excuus dat ik iets te laat was waardoor ik de inleiding van de heer Ter Weel heb gemist. Ik heb van mevrouw Vermeij begrepen dat het over de middengroepen ging. In het eerste blok van vandaag ging het daar ook om. Er is al het nodige gezegd over de bipolaire arbeidsmarkt die voorspeld wordt. Los van de mate waarin, lijkt de klap van de technologie op de arbeidsmarkt vooral daar terecht te komen. Hoe kijkt de heer Ter Weel daartegen aan? Wat voor beleidsvraagstukken brengt dat met zich? Dezelfde vraag stel ik aan mevrouw Ten Hoonte. Haar pleidooi voor het loslaten van contractzekerheid is al een begin van een antwoord op de vraag over de middengroepen. Ook graag van haar een reactie.

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Ter Weel voor het antwoord op de vraag van mevrouw Lucas.

De heer **Ter Weel**: Voorzitter. In ons stuk staat inderdaad de zin dat Nederlandse instituties een rem op mobiliteit en omscholing zetten. Stel je bent 45 jaar en je hebt 20 jaar in dezelfde baan. Als je dan van werk wilt veranderen, zijn de kosten daarvan enorm hoog. Je verliest de meeste van je opgebouwde rechten. Verander je dan ook nog van sector of pensioenfonds, dan ontstaat er een breuk, terwijl je dan net aan het profiteren bent. Ongeveer vanaf je 40ste profiteer je en dan wordt het heel onaantrekkelijk om van sector te wisselen. Het is daarom niet verrassend dat heel veel ouderen werknemers niet meer verkassen, terwijl je weet dat je nog ruim 20 jaar moet werken. Wij zien dat heel veel mensen vast komen te zitten in een bepaald beroep. Daar is op zich niks mis mee, maar wij zien ook dat

die beroepen ook een bepaalde levenscyclus hebben. Die beroepen worden ouder en bestaan voor een steeds groter deel uit routinematige taken. Die geven de werknemer minder voldoening en leiden tot vermindering van de inzetbaarheid. Uiteindelijk daalt de werkgelegenheid in die beroepen. De arbeidsomstandigheden worden minder en het werkplezier, het welzijn van die mensen wordt ook aangetast.

Mevrouw **Ten Hoonte**: Het is precies zoals mijnheer Ter Weel zegt. Als mensen dan nog op de arbeidsmarkt komen, herkennen zij de arbeidsmarkt niet meer en de arbeidsmarkt hen ook niet. De instituties weten niet zo goed welk antwoord zij moeten formuleren. Volgens mij liggen daar drie hele belangrijke aandachtspunten. 1. Werkgever/werknemer op welke manier werk je aan mobiliteit vanuit een bepaald soort nieuwe wederkerigheid? Opleiden doen wij ergens voor en beweging in je carrière zou wel eens mogelijk kunnen zijn. Nu wordt lang ergens blijven beloond. Transitie zou daarbij kunnen helpen. 2. Werkgevers zullen moeten kijken of het echt altijd de kosten zijn. Kan ik het echt niet organiseren? Hoe kunnen wij het op een bepaalde manier toch doen? Daar zitten echt barrières waar mensen tegenaan lopen. 3. Vervolgens zijn de instituties aan zet om te kijken hoe je dat vloeiender kan laten verlopen.
Het gevoel van «ik ben mijn werk» ligt achter ons. We zullen vaker moete kunnen wisselen en moeten wij proberen te faciliteren.

De **voorzitter**: Dan is de vraag van mevrouw Vermeij aan de beurt. De heer Pot antwoordt als eerste.

De heer **Pot**: Graag. Ik denk aan het voorbeeld van Finland. Finland heeft al vijftien jaar programma's die worden aangeduid met de naam «workplace innovation». Dat begrip is inmiddels door de Europese Commissie en in het Europese beleid geaccepteerd. Uit de evaluatie van de eerste periode bleek dat in alle projecten in organisaties – dat kunnen ziekenhuizen zijn, maar ook industriële bedrijven – zowel de prestatie van de organisatie verbeterde als de kwaliteit van de arbeid. Het kenmerk van die projecten was dat de werknemers en hun direct leidinggevenden vanaf het begin betrokken waren bij de ontwikkeling en de implementatie van het idee. De projecten uit het programma waarbij op geen van beide terreinen iets werd bereikt – niks voor de organisatie en niks voor de kwaliteit van de arbeid – bleken allemaal top-down aangestuurd te zijn. Dat is een belangrijke les. Dat voorbeeld wordt ook in andere landen aangehaald. Het gaat dus voor een belangrijk deel om managementstijlen. Dat is een keuze. Dit wordt niet afgedwongen door de technologie.
In Nederland noemen wij dit sociale innovatie. Minister Kamp heeft half juli een standpunt ingenomen over het advies van de Adviesraad voor wetenschap, technologie en innovatie en daarbij gezegd dat sociale innovatie nog te weinig in het topsectorenbeleid is verankerd. Hij noemde daarbij trouwens ook het begrip «workplace innovation», dat wij nu in Europa gebruiken. Hij zei dat hij deze innovatie zou gaan bevorderen. Vorige week maandag heeft Minister Asscher het Fieldlab Sociale Innovatie gelanceerd. Hij deed dat samen met mevrouw Dezentjé Hamming, de voorzitter van FME powered by Dutch technology, de werkgeversvereniging in de sectoren metaal en elektro. Er wordt dus wel het een en ander over gezegd, maar er is nog geen stevig beleid in Nederland.
Wat moet de overheid doen op het gebied van technologische vernieuwing? De burger bescherming bieden. Ook noem ik in dezen de kwaliteit van de arbeid. In 1892 organiseerden liberale werkgevers in de stad Amsterdam een veiligheidstentoonstelling, omdat zij vonden dat het niet langer kon dat arbeiders die met de nieuwe machines en in de nieuwe werkorganisatie werkten, ziek werden en veel ongelukken kregen. Het initiatief lag bij de werkgevers. De overheid heeft dat later natuurlijk

overgenomen, met de Veiligheidswet enzovoort. Ik sla dat allemaal over; dat kan men in mijn paper lezen. Mijn stelling is dat wij 100 jaar geleden dezelfde dilemma's hadden. Die worden nu natuurlijk anders opgelost dan toen, want de omstandigheden zijn anders. De dilemma's zijn echter nog dezelfde: het dilemma tussen productiviteit en kwaliteit van arbeid, het dilemma tussen korte termijn en lange termijn, het dilemma tussen standaardisering en innovatie. Denk eens aan alle frontlinemedewerkers die moeten werken met software die hun geen enkele ruimte biedt om klanten op maat te bedienen. Dat is ook digitalisering, maar dat is een keuze. Je kunt die software ook zo maken dat de baliemedewerker de klant juist wel optimaal, op maat, kan adviseren. Dat kan de overheid doen. De overheid kan de medezeggenschap bevorderen. Zij kan de sociale dialoog bevorderen en zij kan doorgaan met subsidies voor het mkb. In de afgelopen tientallen jaren zijn er altijd subsidieregelingen geweest voor functieverbetering, of hoe het ook allemaal heette. De meest recente voor het mkb was «leren excelleren». Het werkt fantastisch. Met een paar duizend euro gaat het mkb dat allemaal doen.
Er moet natuurlijk onderzoek komen en uiteraard moet er iets aan het onderwijs gebeuren, maar de overheid moet vooral laten zien dat zij dit belangrijk vindt. Als een bedrijf in Finland niet aan sociale innovatie doet, moet het uitleggen waarom het dat niet doet. In Nederland kunnen wij dat meer doen. Volgend jaar bekleedt Nederland het voorzitterschap. De afgelopen jaren heeft elk land tijdens zijn voorzitterschap hieraan een conferentie van een dag gewijd. Dat moeten wij in Nederland ook doen, en het jaar daarna moeten wij dat natuurlijk herhalen.
Ik spreek te lang.

De **voorzitter**: Volgens mij hebt u mevrouw Vermeij op haar wenken bediend. Ik geef de heer Ter Weel graag de gelegenheid om op deze vraag te antwoorden.

De heer **Ter Weel**: Mevrouw Vermeij vroeg naar de beperkte effecten in Nederland: is dat nog steeds het geval of staat ons nog wat te wachten? Ik denk dat wij naar twee kanten van de markt moeten kijken. Het arbeidsaanbod, de eerste kant, bestaat steeds meer uit hoger opgeleiden. Ik denk dat dit goed nieuws is. De groep mbo-1 wordt dus steeds kleiner. Dat komt omdat die langzaam met pensioen gaat. De meeste mensen die op de arbeidsmarkt komen, hebben tegenwoordig gewoon een startkwalificatie. Dat is ten minste een mbo-2 of mbo-3. We zien ook dat steeds meer mensen in het middensegment een mbo-4-diploma halen. Sommigen schuiven zelfs door naar het hbo. Twintig jaar geleden was de groep mbo-2 en mbo-3 nog de grootste, maar nu is dat de groep mbo-4 en hbo. Dat is in absolute aantallen de grootste groep op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dat is goed nieuws. Daarbij doen wij het veel beter dan andere landen. Het is heel moeilijk om de vraag naar arbeid, de tweede kant, in landen te vergelijken. Wij hebben bijvoorbeeld een relatief kleine industriële sector. De meeste studies waarin landen worden vergeleken, zijn gebaseerd op de industrie. Het is dus nogal wiedes dat je daarin verschillen vindt. De industrie die in Nederland nog over is, is vrij hightech. Op dat vlak heeft dus al een selectie plaatsgevonden, waardoor de verschillen die je vervolgens meet, relatief klein zijn. Dat is een belangrijk aandachtspunt voor de internationale studies. In de top tien van groeiende beroepen in Nederland zitten wel degelijk mbo-4- en mbo-3-beroepen. Het midden raakt dus niet helemaal uitgefaseerd, maar het lijkt in Nederland aardig goed mee te komen. Dat neemt niet weg dat er aanknopingspunten zijn voor beleid, want er zijn groepen die buiten de boot dreigen te vallen. Daarmee ga ik echter al in op de vraag van de heer Heerma. Dat antwoord bewaar ik nog even.

De **voorzitter**: Dan gaan we door naar de vraag van de heer Heerma.

De heer **Ter Weel**: Prima. Wat zijn nu aanknopingspunten voor beleid? Wij hebben er drie geïdentificeerd. In Nederland heeft een groep van ongeveer 200.000 mensen tussen de 25 en 44 jaar een havo- of vwo-diploma. Zij hebben geen beroepsopleiding afgerond. Nu is het de vraag hoe dat komt. Zij zijn of een keer uitgevallen of hadden geen zin meer. Aangezien die mensen nog heel lang moeten werken, lijkt het in ieder geval kosteneffectief om eens te bekijken wie die mensen nu zijn en of het niet mogelijk is om die mensen ten minste een mbo-4- of een hbo-opleiding te laten afronden. Wij zien dat de werkgelegenheid in dat segment groeit. Wij zien dat de onderwijsrendementen stijgen. Als die mensen om zich heen kijken, zouden zij daarin dus een aanleiding moeten zien om in zichzelf te investeren. Dat komt niet altijd vanzelf tot stand, want mensen hebben wel iets anders aan hun hoofd dan zich te bekommeren om hun opleiding. Opleidingsvouchers zouden daarin een rol kunnen spelen. Je zou ook belastingvoordelen aan werkgevers kunnen geven. In verschillende situaties zijn verschillende instrumenten effectief.
Een tweede groep wordt gevormd door de oudere werknemers. Aardig wat mensen in deze groep hebben geen echte beroepsopleiding. Zij zijn ooit begonnen in een beroep, zijn daarin doorgegaan en zijn nu specialist. Zij hebben vaardigheden in een bepaalde richting opgebouwd, maar op het moment dat minder om dit werk wordt gevraagd, zitten zij gevangen in dat beroep. Je zou kunnen denken aan omscholing en mobiliteit, die belangrijk zijn om hun duurzame inzetbaarheid te vergroten. Ook die komen niet vanzelf tot stand. In mijn antwoord op de vraag van mevrouw Lucas heb ik daar al iets over gezegd.
Het ander aspect dat wij zien, is dat de vraag verandert in een vraag naar interactieve taken. Investeringen in dit type kennis en vaardigheden als onderdeel van het curriculum op school zouden nuttige zijn voor een succesvolle aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Daar is in het curriculum wel aandacht voor, maar in de desbetreffende SLO-rapporten kun je lezen dat dit toch nog niet echt op een gestructureerde manier gebeurt. Daar zou wat meer aandacht voor kunnen zijn, opdat die mensen ook worden klaargemaakt voor de arbeidsmarkt en beschikken over de vaardigheden waarom de arbeidsmarkt vraagt.

Mevrouw **Ten Hoonte**: Dat is dan niet meteen een succesformule. Ik denk dat wij stil moeten staan bij de vraag op welke manier en tot wanneer mensen productief blijven. Hoe zorgen zij ervoor dat zij vitaal blijven en hoe is het met hun transformeervermogen gesteld? Eerder zei ik dat je niet meer je hele leven je werk bent. Dat je opgeleid bent, wil nog niet zeggen dat je ook de andere drie dingen goed kunt. Ik zie dat hier in het onderwijs wel degelijk echt aandacht voor is. Werkgevers zouden echter ook wat meer de aandacht mogen vestigen op sociale innovatie en leiderschap.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan kom ik nu bij de vraag van de heer Ulenbelt aan de twee experts, en tot slot bij de vraag van de heer Van Weyenberg.

De heer **Ulenbelt** (SP): De heer Pot wijst erop dat dit een heel oude discussie is. Hij zegt dat technologisch determinisme niet bestaat en dat je dit moet oplossen tussen werkgevers en werknemers of in de organisatie, dat soort dingen. Toch pleit de heer Pot voor een project van Theo van der Waerden, een oud-collega van ons die heel lang geleden, in 1928, al met dit vraagstuk bezig was. Wat zou dat project moeten behelzen? Als er geen determinisme is, kunnen wij dat gewoon doen. Waar moet dat project over gaan?
Ik heb verder nog een vraag aan mevrouw Ten Hoonte. Vanochtend zei hier iemand van de ING dat iemand in de grafische industrie die zich wil omscholen, tegen een paar vragen aanloopt: naar wat moet ik mij

omscholen, waar haal ik de tijd vandaan en waar haal ik het geld vandaan? Zojuist werd over sociale innovatie gesproken. Wat doen werkgevers om deze persoon – het zal een drukker zijn geweest – te helpen? Of moet hij het maar uitzoeken en, zoals de heer Ter Weel zegt, in zichzelf investeren? Maar ja, welke bank financiert dat dan?

De heer **Van Weyenberg** (D66): Ik heb een vraag aan de heer Ter Weel en mevrouw Ten Hoonte over de zoektocht naar nieuwe zekerheid. In de notitie van het CPB staan een aantal behartigenswaardige aanbevelingen, bijvoorbeeld rond het ontslagrecht. Dat zou misschien minder op het arbeidsverleden gebaseerd moeten worden.
Het is overigens opvallend dat heer Ulenbelt zich slecht kan inhouden als hij dingen hoort die hem niet bevallen. Dat is een typisch SP-trekje.
Mijn vraag is wat wij kunnen doen en welke rol de werkgevers hebben bij het investeren in die nieuwe zekerheid. Het is in het belang van de samenleving, van de werknemer en, naar mijn stellige overtuiging, in het belang van de ondernemer, maar wat kun je daar nu aan doen?

De **voorzitter**: Ik geef de heer Pot de gelegenheid om te antwoorden op de vraag van de heer Ulenbelt.

De heer **Pot**: Waarom zouden wij een project van Theo van der Waerden willen hebben? Ik denk dat een brede maatschappelijke discussie over deze problematiek heel goed zou zijn. Die gaan wij niet van tevoren in allerlei kanalen dwingen. Als je de onderwerpen die vandaag aan de orde komen op een rijtje zet, zie je dat het allemaal vraagstukken zijn waarop wij niet de uiteindelijke antwoorden hebben. Hoe ga je dat doen met de middengroepen? Als er geen technologisch determinisme is, kun je er dan inderdaad voor zorgen dat er wel functies blijven voor die middengroepen? Kun je ervoor zorgen dat mensen die met een intelligentie geboren zijn die niet voldoende is om een middenfunctie te bekleden, ook aan het werk blijven? Kun je de technologie daar misschien zelfs voor inzetten? Hoe moet de overheid werknemers beschermen? Hoe kun je de sociale dialoog en medezeggenschap stimuleren? Je zou graag willen dat alle belanghebbenden – tegenwoordig gebruiken wij daarvoor het Engelse woord «stakeholders» – over deze vragen in gesprek gaan. In de Verenigde Staten heeft men zoiets georganiseerd. Dat heet dan het Hamilton Project. Hamilton is een beroemde meneer die daarmee ooit in een Amerikaanse regering is begonnen. Ik dacht: wie moet dat in Nederland nu zijn? De heer Theo van der Waerden schreef in 1911 al een proefschrift over deze problematiek met de titel Geschooldheid en techniek: onderzoek naar den invloed van arbeidssplitsing en machinerie op de mate van vereischte oefening en bekwaamheid der arbeiders. Hij was, meen ik, twintig jaar Tweede Kamerlid. Wat de meesten niet weten, is dat hij ook nog zes jaar in het bestuur van TNO heeft gezeten. Daar heb ik ook 25 jaar gewerkt. Dat vond ik dus wel leuk om te ontdekken. Hij was in de Tweede Kamer een door iedereen gerespecteerd Kamerlid. Dat kun je nalezen. Iemand die daar 30 jaar, ook vanuit de Tweede Kamer, mee bezig is geweest, verdient het om zijn naam aan zo'n discussieproject te mogen geven.

De **voorzitter**: Volgens mij is dat een mooie onderbouwing. Ik wil ook graag een reactie van mevrouw Ten Hoonte op deze vraag.

Mevrouw **Ten Hoonte**: Ik ga in op de opmerking van de ING. De heer Ulenbelt slaat de spijker op zijn kop als hij zegt: omscholen naar wat, en waar haal ik dan de tijd en het geld vandaan? Volgens mij is dat de vraag die voorligt als het gaat om deze problematiek. Wij bewegen naar een arbeidsmarkt die kennelijk een nieuwe verschijningsvorm kent. Werkgevers zeggen: iedereen is mij even lief, maar blijf niet meer tot de

pensioendatum bij mij. Op welke manier zou je arbeid dan op een goede manier kunnen organiseren? Volgens mij moeten de discussie, het beleid en de beleidsvorming gaan over de vraag hoe wij dat gaan organiseren. Wat komt voor de rekening van het individu en wanneer komt de werkgever om de hoek kijken? Op welke manier kan de overheid dat meer stimuleren door daar ook beleid voor te maken? Nu is alles er eigenlijk nog steeds op gericht dat men ergens zo lang mogelijk blijft. De werkgever zal dus moeten bekijken met welke arbeidsvoorwaarden hij beweging kan stimuleren op een moment waarop hij dat graag wil. Het antwoord daarop heb ik nog niet. Wij doen wel dingen, maar die bevinden zich nog echt in een experimentele fase.

De **voorzitter**: Ik geef graag als eerste het woord aan de heer Ter Weel voor het antwoord op de vraag van de heer Van Weyenberg.

De heer **Ter Weel**: Geen ontslagbescherming, maar wat dan? Dat is eigenlijk in het kort zijn vraag. Ontslagbescherming heeft een nuttig rol op de arbeidsmarkt. Zij voorkomt dat er te veel mobiliteit is.

De heer **Van Weyenberg** (D66): Mijn vraag ging niet over ontslagbescherming sec, maar over de suggestie in het paper van de heer Ter Weel om daar de arbeidsduur uit te halen.

De heer **Ter Weel**: De vraag is dan wat het alternatief is. Mensen zijn immers op zoek naar zekerheid. Dat lijkt mij ook terecht, want als je geen zekerheid hebt, ben je ook niet bereid om te investeren. Wij hebben bekeken of er een alternatief is voor de ontslagbescherming. De ontslagbescherming neemt toe naarmate het contract voor een langere duur is. Dat leidt er uiteindelijk toe dat mensen vast komen te zitten in hun baan. Dat is vooral slecht voor de werknemer, want als hij eruit vliegt, is het heel moeilijk om weer aan het werk te komen. Tijdens de crisis hebben we gezien dat ouderen vergeleken met jongeren weer moeilijk aan het werk komen. Dat heeft voor een deel te maken met het feit dat hun vaardigheden verouderd zijn. Wat is dan een alternatief? Je zou kunnen overgaan naar een systeem waarin rechten worden opgebouwd en waarin de werkgever een ontslagbelasting betaalt op het moment dat je wordt ontslagen. Op het moment dat een andere werkgever deze persoon weer aanneemt, wordt de werknemer met subsidie naar een andere baan begeleid. Daardoor blijven de stromen op de arbeidsmarkt op gang. Dat lijkt heel erg op het Deense model, waarbij je geen baanzekerheid hebt, maar toe beweegt naar werkzekerheid. Voor verschillende groepen moet je dan verschillende arrangementen inrichten. Hoe kun je dat concreet doen? De werknemer kan werken met opleidingsvouchers. Hiermee kun je de groep stimuleren om te investeren in algemene vaardigheden. De werkgever zal dat niet willen, want de werkgever is alleen maar geïnteresseerd in een productieve werknemer in zijn of haar bedrijf. Hij is niet geïnteresseerd in een productieve werknemer in het algemeen.
Je kunt ook denken aan belastingvoordelen voor werkgevers indien zij deze mensen aannemen en scholen. Dat leidt weer tot bedrijfsspecifieke investeringen waarmee je een «probleem van Holter», zoals wij dat noemen, kunt helpen verminderen. Deze werknemers profiteren immers van de investering die wordt gedaan door de werkgever. Zo zou je nog meer arrangementen kunnen bedenken.

Mevrouw **Ten Hoonte**: Ik wil niet verstrikt raken in die arrangementen, want dat zijn beleidszaken die dingen kunnen helpen. Wat ik in deze cases wel heel belangrijk vind, is dat wij ons realiseren dat wij onze arbeidsvoorwaarden ergens stallen, dat ze dus niet op de man worden gedragen. De toekomstige arbeidsmarkt vraagt er echter om dat iemand veel meer de baas is over zijn eigen arbeidsvoorwaardenpakket. Dat zouden wij in de

nieuwe zekerheid met elkaar op een bepaalde manier moeten organiseren. Iemand wordt immers gevraagd om ook de regie over de loopbaan te hebben. Dat is naar mijn mening wel een van de spannende dingen.

De **voorzitter**: Wij hebben nog ruim de tijd voor een tweede rondje. Ik begin weer bij mevrouw Lucas.

Mevrouw **Lucas** (VVD): Ik ga in op de laatste opmerking van mevrouw Ten Hoonte. Wat zijn dan die nieuwe zekerheden? Welke potjes kunnen volgens haar meer geïndividualiseerd worden zodat de persoon die zelf kan dragen? Kan zij een paar concrete voorbeelden geven? Hoe kunnen wij dat organiseren?
Stiekem heb ik ook nog een vraag aan de heer Ter Weel over de ontslagbelasting en aanneemsubsidie; zo heb ik het even samengevat. Is dit net zoiets als het transitiefonds dat men in Denemarken, of Zweden meen ik, heeft? Betekent dit ook dat de middelen die wij nu aan mensen meegeven voor transitie, alleen nog maar besteed kunnen worden aan een nieuwe baan? Zie ik dat goed?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Ik hoor mevrouw Ten Hoonte twee keer zeggen dat de werkgever best een steviger rol kan spelen in dit nieuwe verhaal van werk naar werk. Zij zei met dat hele proces bezig te zijn, maar dat een en ander nog echt in een experimentele fase is. De Kamer is vandaag eigenlijk ook een beetje aan het experimenteren. Misschien kan zij daar toch iets over vertellen. Ik denk dat dit toch wel interessant is.
Aan de heer Pot vraag ik om nog wat dieper in te gaan op de workplace innovation. Daar zou ik toch een mooi Nederlands woord voor willen vinden. Ik vraag hem verder om in te gaan op de verhoudingen op het werk. Die dreigen ook vaak door technologie te veranderen. Hij sprak voorts even over medezeggenschap. Daar hebben wij eigenlijk nog steeds een vrij klassieke opvatting over: als er maar een overlegorgaan of MR is, dan is het wel goed. Ik neem aan dat de heer Pot daar echt iets anders mee bedoelt. Kan hij dat nog nader toelichten?

De heer **Pieter Heerma** (CDA): De heer Pot en mevrouw Ten Hoonte spraken in het vorige rondje over sociale innovatie. De heer Pot haalde daarbij zelfs de «comply or explain»-situatie in Zweden aan. Kunnen beiden misschien goede voorbeelden hiervan geven of best practices noemen? Aan het einde werd, meen ik, gesteld dat jaarlijks conferenties worden georganiseerd, maar wat levert het verder nog in dit soort landen aan sociale innovatie op? Kan iets explicieter worden gezegd wat de meerwaarde van die sociale innovatie is?

De **voorzitter**: Ik geef eerst het woord aan mevrouw Ten Hoonte voor haar antwoord op de vraag van mevrouw Lucas.

Mevrouw **Ten Hoonte**: Mevrouw Lucas stelde een vraag over de nieuwe zekerheden. De beste voorbeelden zijn natuurlijk het pensioen en de opleidingsbudgetten. Hoe zou je die op de man kunnen dragen? Bij de zzp-vraagstukken gaat het ook om arbeidsongeschiktheid, ziektekosten en alles wat daarmee samenhangt. Je zou dat ook nog op kunnen rekken naar een wat bredere kijk hierop: tot wanneer kan ik dan ook echt rekenen aan die loopbaan? Tegenwoordig hebben wij het vaak alleen over de zachte kant van onze loopbaan, maar hebben wij in Nederland ook inzicht in de lengte van de polsstok? Daar zouden wij mensen ook best mee kunnen helpen. Dat hoort naar mijn mening bij die nieuwe zekerheid.

De heer **Ter Weel**: De vraag van mevrouw Lucas aan mij ging over het transitiefonds. In Nederland is dat op dit moment niet noodzakelijkerwijs gekoppeld aan het vinden van een nieuwe baan. Je krijgt het geld, maar

of je dat gebruikt voor het volgen van een training of om te werken aan je eigen inzetbaarheid, laten wij nog in het midden.
Als je toe beweegt naar een ontslagbelasting of een aannamesubsidie, dan leg je dat eigenlijk meer in het maatschappelijke domein. Wij zien vaak dat een werkgever die een werknemer ontslaat, onvoldoende rekening houdt met de maatschappelijke kosten die het ontslag veroorzaakt. Als je daar nu belasting op heft en een werkgever die iemand weer in dienst neemt tegelijkertijd subsidie geeft, dan los je het maatschappelijke probleem beter op. Je zou hierbij kunnen denken aan mensen met een dalende inzetbaarheid. Die help of houd je zo weer aan het werk. Je kunt ook denken aan een stimulans om werklozen aan te nemen die bijvoorbeeld net onder de productiviteitsdrempel vallen van het minimumloon.

De **voorzitter**: Dan komen wij bij de vraag van mevrouw Vermeij. Ik geef als eerste het woord aan de heer Pot.

De heer **Pot**: De arbeidsverhoudingen op het werk veranderen zeker. Wij spreken daarbij meestal over arbeidsrelaties. Een arbeidsrelatie bestaat uit een aantal onderdelen, zoals de hiërarchische relatie en het contract. Een onderdeel is ook het psychische contract, waarbij de medewerker bereid is om iets te doen en de baas of de werkgever daar iets tegenover stelt. Op dit moment zien wij dat de werknemer in deze arbeidsrelatie wel bereid is om van alles te doen, maar vooral als hij binnen het werk ook ontwikkelmogelijkheden krijgt. De baas moet die mogelijkheden dus kunnen bieden. Dan komt er een psychologisch contract tot stand waarbij de medewerker bereid is om zich in te zetten voor productiviteit en voor «innovativiteit», of innovatief werkgedrag, zoals wij dat noemen. Innovatief werkgedrag en creativiteit kunnen echter alleen worden gerealiseerd als mensen in hun werk «regelmogelijkheden» hebben. Dat is niet alleen van belang om innovatief te kunnen zijn en om jezelf te kunnen ontwikkelen gedurende de loopbaan. Het is ook van belang om te voorkomen dat mensen overspannen raken. De bekendste theoreticus in Nederland op dit gebied, Ulbo de Sitter, schreef al in 1981 dat mensen niet overspannen raken door de problemen op hun werk, maar door de onmogelijkheid om die op te lossen. Bij mogelijkheden om die op te lossen gaat het om autonomie in je taken en om goed werkoverleg. Dat overleg gaat dan niet over de koffieautomaat, maar over vragen zoals: hoe kunnen wij de processen verbeteren, zijn wij het eens over de targets en hoe kunnen wij die bijstellen? In bedrijven of in ziekenhuizen waarin de arbeidsrelaties op dat vlak verbeteren, zie je het innovatief vermogen en de productiviteit toenemen. Maar nu neem ik al een voorschot op het antwoord op de volgende vraag.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Dan kom je al snel uit bij het feit dat er bijvoorbeeld vertrouwen moet zijn. Er zijn natuurlijk ook arbeidsrelaties ontwikkeld waarbij dat er niet is. Vertrouwen blijkt echter een steeds belangrijker element te worden, ook voor de toekomst. Ik neem aan dat de heer Pot dat met mij deelt.

De heer **Pot**: Je kunt ideaaltypisch een regime van control and demand zetten tegenover een regime van participation and trust. Vertrouwen is inderdaad buitengewoon belangrijk. Je kunt niet alleen afgaan op het vertrouwen. Er zijn ook collega's die weleens pleiten voor een meer gelijke relatie tussen baas en medewerker. Zij moeten dan vooral goede gesprekken voeren. Ik maak er nu een klein beetje een karikatuur van voor de discussie. Mijn reactie als socioloog is dan altijd: je kunt een ontzettend goed gesprek met je baas hebben, en dat moet ook, maar er is altijd een machtsverhouding. De baas kan immers bepalen hoelang je blijft. Dat moeten wij in die discussie niet vergeten, anders zijn we onrealistisch.

Vertrouwen is echter buitengewoon belangrijk, ook tussen sociale partners. In de eerste tien jaar van deze eeuw hebben wij dat gezien. Het vertrouwen tussen de sociale partners was toen groter dan nu en toen kwam er op dit gebied meer van de grond. Wij gaan dat hier niet analyseren, maar het is een beetje tragisch dat dit vertrouwen, mede door de crisis natuurlijk, een beetje op de achtergrond is geraakt, waardoor het moeilijker is geworden om die initiatieven weer op de rails te krijgen. Precies hetzelfde geldt natuurlijk voor een ziekenhuis of een productiebedrijf. Daar kunnen zich ook situaties voordoen waardoor het vertrouwen weggaat. Ik geef even het voorbeeld van het Aannemersbedrijf Kesselaar & Zn. B.V., waar dat vertrouwen er wel is. Misschien hebben de leden het in de VPRO-documentaire gezien; daarom noem ik het. Die mensen plannen hun eigen werk. Zij maken 50 huizen binnen de afgesproken tijd en binnen het afgesproken budget, en daar zijn zij ontzettend blij over. Waar komt dat voor? Dat gebeurt alleen indien dat vertrouwen er is en het werk zo is georganiseerd dat mensen zichzelf kunnen ontwikkelen.

Mevrouw **Ten Hoonte**: Ik heb begrepen dat mij meer naar de experimentele sfeer werd gevraagd. Als we proberen om over transitie na te denken, dan zien we dat in de «oude wereld» wat achter ons lag heel belangrijk werd gevonden. In de «nieuwe wereld» is wat voor ons ligt, namelijk de vraag hoe het werk op de arbeidsmarkt verkregen kan worden, ongelooflijk belangrijk. Voor wat wij de hypotheek voor mensen zonder een vast contract noemen, hebben wij een perspectiefdocument ontwikkeld. Dat is echt nog in de experimentele fase, maar het laat zien: waar sta ik nu en hoe kan ik mij in samenspraak met mijn werkgever zo ontwikkelen dat ik mijn arbeidsmarktkansen daadwerkelijk vergroot? Dat is wat mij betreft veel meer naar voren toe een belangrijke innovatie dan het blijven hangen aan een cv, zoals we dat allemaal wel kennen.

De **voorzitter**: We zijn nu toe aan de vraag van de heer Heerma, die hij stelde aan de heer Pot en mevrouw Ten Hoonte.

De heer **Pot**: Wat levert sociale innovatie op? Die vraag kun je op verschillende manieren bekijken. Je kunt naar onderzoek kijken. We hebben in Nederland het door de overheid gesubsidieerde onderzoek Werkgevers Enquête Arbeid, dat wordt uitgevoerd door TNO. Daaruit blijkt dat sociale innovatie voordelen oplevert voor een organisatie op het vlak van productiviteit en zelfs van winst. Dat vind ik nogal vergaand, want er zijn heel veel factoren van invloed op winst. Maar goed, dat komt uit dat onderzoek naar voren.
We hebben ook het onderzoek van de collega's – straks komt er een aan tafel te zitten – van de universiteit van Maastricht, de Sociale Innovatie Monitor Limburg. Zij doen jaarlijks een onderzoek onder de Limburgse organisaties, eveneens in alle sectoren. In het laatste verslag dat ik daarvan heb gezien, staat dat bedrijven die sociaal innoveren een hogere productiviteit, hogere winsten en een hoger innovatief vermogen hebben – daar is een maat voor; dat kan ik nu allemaal niet uitleggen – en zelfs een lager ziekteverzuim. Dat vind ik ook weer een beetje lastig, want er zijn heel veel factoren van invloed op ziekteverzuim. Maar goed, ze hebben dat netjes onderzocht, en dit komt eruit. Het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf heeft iets langer geleden, in 2009, al in opdracht van Economische Zaken onderzocht hoe het zit met sociale innovatie in het midden- en kleinbedrijf. De midden- en kleinbedrijven die sociaal innovatief bezig waren, scoorden op alle genoemde factoren – ik zal ze niet herhalen – hoger. In dat onderzoek is ook nog gekeken naar de creatie van werkgelegenheid. Er bleek dat sociaal innovatieve mkb-bedrijven meer werkgelegenheid creëerden dan niet sociaal innovatieve bedrijven. Dan zijn er ook nog tientallen casestudies in Nederland waar boekjes van bestaan. Daarin staan allerlei spectaculaire voorbeelden van

sociaal innovatieve projecten. Ik noem er eentje die u misschien kent: Bronkhorst High-Tech in Ruurlo. Dat is een heel bekende in Nederland. Daar timmert men aan de weg en daar zijn dergelijke projecten gedaan met spectaculair resultaat. De productiviteit ging 50% omhoog en de doorlooptijd was 30% lager. Het stikt van de voorbeelden. En dan heb ik het alleen nog maar over Nederland, want ik zou ook nog een halfuur kunnen praten over onderzoeken uit de Verenigde Staten, Finland, Duitsland enzovoorts.

De **voorzitter**: Misschien kan dat in een vervolgsessie. Ik geef het woord aan mevrouw Ten Hoonte.

Mevrouw **Ten Hoonte**: Kunt u mij iets nader zeggen wat u graag over sociale innovatie zou willen weten? Want dat is een heel groot containerbegrip.

De heer **Pieter Heerma** (CDA): Dat was de aanleiding van mijn vraag. De gedachte dat bedrijven er elk jaar een symposium over gaan organiseren, klonk mij een beetje als: we willen er iets mee maar weten niet zo goed wat, dus laten we dan maar een symposium organiseren. Het zal misschien in een vervolgsessie met de heer Pot moeten, maar ik was dus juist op zoek naar specifieke voorbeelden waarin het tot succes heeft geleid en van wat de meerwaarde dan was. Wellicht kunt u dat nog iets aanvullen.

Mevrouw **Ten Hoonte**: Ik denk dat je inderdaad naar de agenda hiervan moet zoeken. Wat wil je ermee bereiken en wat zijn dan heel mooie voorbeelden? Zweden wordt ongelooflijk vaak aangehaald, omdat daar iets met werkhervatting en transitie gebeurt, maar vergeet niet dat dit al jarenlang zo is en het daar heel erg ingesleten is. Van oudsher kent dat ook nog een socialistische inslag. Dat ineens imiteren, is volgens mij niet de weg. Daar zijn we al heel lang doende mee en daar zijn allerlei belangen mee gemoeid die lijnrecht tegenover elkaar staan. Ik vind het heel moeilijk aan dit onderwerp dat de vraag is wat je uit het containerbegrip sociale innovatie zou moeten kiezen in de driehoek werkgever-institutie-werknemer om ervoor te zorgen dat je op weg gaat.

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Ulenbelt voor zijn tweede vraag.

De heer **Ulenbelt** (SP): Aanleiding voor deze hoorzitting is onder meer de uitspraak van de Minister van Sociale Zaken dat er technische werkloosheid zou zijn. De heer Pot is heel duidelijk. Hij zei: er bestaat geen technologisch determinisme. Maar wat vinden de twee anderen ervan? Wordt het spookbeeld van meer robots en minder werkgelegenheid waar? Of geldt juist het omgekeerde?

De heer **Van Weyenberg** (D66): Ik ben overigens wel getriggerd door zo'n jaarlijkse conferentie. Misschien stel ik de collega's voor dat wij ook jaarlijks de thermometer in dit onderwerp steken. Om mevrouw Vermeij mild te stemmen, stel ik voor dat wij dat dan de Jaap van der Doefbijeenkomst noemen, genoemd naar het PvdA-Kamerlid dat zich ooit verzette toen Joop den Uyl de computers wilde belasten omdat ze banen kostten. Jaap van der Doef bepleitte toen een subsidie. Dat lijkt mij een mooi eerbetoon aan een tegen de tijdgeest ingaande denker, die overigens nog gelijk heeft gekregen ook.
Ik heb de volgende concrete vraag. De heer Ter Weel heeft het over een ontslagbelasting en aannamesubsidie. In de vorige sessies is betoogd dat het tegenwoordig af en toe anders gaat. Bedrijf en werknemer komen en gaan samen, omdat ze markten winnen of die heel snel verliezen. Past het beeld van een werkgever die afscheid neemt van een werknemer dus nog

wel bij dit hele verhaal? Lopen hun belangen eigenlijk niet steeds meer parallel?
De heer Pot vraag ik om in te gaan op een stelling uit het rapport van het Rathenau Instituut. Hoewel er fantastische dingen in stonden, had ik bij die stelling wat aarzelingen, namelijk dat nu de consensus onder druk staat dat technologie tot toekomstige nieuwe banen leidt. Is dat eigenlijk ook niet van alle tijden? Staat niet tijdens elke transitie de consensus onder druk? De heer Pot heeft een paper geschreven waarin veel wordt teruggekeken, dus misschien kan hij daar iets over zeggen.

De **voorzitter**: Ik geef eerst het woord aan mevrouw Ten Hoonte voor de vraag van de heer Ulenbelt.

Mevrouw **Ten Hoonte**: Wij zien nu vooral dat er sprake is van een mismatch. Er is dus wel veel vraag, maar de mensen die dat werk heel goed zouden kunnen doen, zijn nu niet voorhanden. Mensen overzien niet hoe ze omscholing moeten organiseren. Jongeren – dat is volstrekt niet nieuw – kiezen niet voor de techniek. Dat is één. Dat onze omgeving technischer wordt, zullen we zien. Als ik zou weten of robots meer of minder banen opleveren, zouden we op de kermis staan. Ik hoop dat het voldoende werkgelegenheid brengt, maar we zullen er wel oog voor moeten hebben in welke industrie dat dan gebeurt en hoe we ervoor zorgen dat we hier een goede economie draaien. Dat is volgens mij een spannende vraag.

De heer **Ter Weel**: Er zijn denk ik twee modellen mogelijk. Het eerste is dat ons werk wordt gesubstitueerd voor technologie. Dat betekent dat al ons werk zal verdwijnen en de robot de wereld overneemt. Het andere extreme is dat alles complementair is aan de technologie, dus dat wij meer gaan werken en dat er meer werkgelegenheid komt door alle nieuwe technologie. Ik denk dat de waarheid ergens in het midden zal liggen. Er zal werk verdwijnen, dat wordt overgenomen door de technologie, door robots zo u wilt. Maar er zal ook nieuw werk ontstaan. Dat is de les die de geschiedenis van alle technologische doorbraken ons leert. Waar het werk zal ontstaan, is op dit moment nog onduidelijk. Het Rathenau Instituut schetst een aantal richtingen voor waar dat werk zou kunnen ontstaan. De samenleving wordt technologischer, maar die technologie is endogeen. Zoals de heer Pot zei, past de technologie zich aan aan de vraag die er in de markt is. Het is dus geen gegeven dat die technologie er is en dat die exact het werk gaat uitvoeren dat wij uitvoeren. Wat de toekomst ons brengt, weet ik dus niet, maar ik ben, als ik nu naar de cijfers kijk, optimistisch dat het eerder meer werk zal opleveren dan dat er werk zal verdwijnen.

De **voorzitter**: Ik geef nu weer graag de heer Ter Weel het woord voor de beantwoording van de vraag van de heer Van Weyenberg.

De heer **Ter Weel**: Bedrijven komen en gaan. Daarmee gaan en komen werknemers ook. Dat zou ertoe kunnen leiden dat wij een andersoortig contract tussen werkgever en werknemer krijgen. Ik weet niet of dat zo is. In tijden van technologische verandering denkt iedereen dat de wereld veel sneller gaat dan tien jaar geleden. Als we hier tien jaar geleden hadden gezeten, was de wereld uiteraard sneller gegaan dan de tien jaar ervoor. Of het echt sneller gaat, weet ik dus niet. Businessmodellen zijn wel aan het veranderen. Dat neemt niet weg dat, als je er uit maatschappelijk oogpunt naar kijkt, werkzekerheid voor de werknemer steeds belangrijker wordt. Of hij nou zzp'er is of een traditioneel dienstverband heeft, doet er daarbij niet zo veel toe. We willen toe naar een systeem van werkzekerheid. Dat dit geen baanzekerheid is, lijkt me duidelijk, maar

werkzekerheid lijkt me maatschappelijk gezien iets wat je zou moeten nastreven.

De heer **Pot**: De vraag is of de consensus inderdaad onder druk staat, zoals men in het Rathenau-rapport zegt. Ik denk het wel, maar ik ben het met de heer Van Weyenberg eens dat dit altijd zo is geweest. In de voorbeelden die ik heb geschetst van toen het wetenschappelijk bedrijfsbeheer 100 jaar geleden werd ingevoerd, was daar natuurlijk een enorme discussie over tussen alle belanghebbenden. Ik heb geschetst hoe dat in de jaren zestig en de jaren tachtig weer zo was. Vandaar dat mijn pleidooi is: pak het aan door te zorgen dat je de dialoog bevordert. De belanghebbenden moeten met elkaar in gesprek gaan en blijven en samen tot oplossingen komen. De belanghebbenden zijn onder andere de overheid, die de randvoorwaarden creëert; ik heb er aantal genoemd. De sociale dialoog tussen de sociale partners hoort daar ook bij, net als wat er in de bedrijven en instellingen gebeurt. Die onderlinge dialoog bevorderen en de discussie daar op goed niveau brengen, bevordert dat wij op een positieve manier omgaan met de consensus die nu onder druk staat. Ik kan het niet anders zeggen: dat vind ik veel belangrijker dan de speculaties over welke banen er precies zullen verdwijnen. Want zelfs dat kunnen we voor een deel maken. Ik kan me nog herinneren dat ik in het begin van de jaren tachtig in automobielfabrieken kwam waar robots werden ingevoerd. Begin jaren tachtig was de discussie over robots precies dezelfde. Aanvankelijk werden overal robots neergezet, of dat nou in Duitsland, Frankrijk of Limburg was. Na een paar jaar zag je de robots er geleidelijk aan tussenuit gehaald worden, want het werkte niet optimaal. Er moesten toch weer mensen tussen. Met de robotgeneratie van nu is dat misschien niet meer mogelijk – dat durf ik niet te zeggen – maar in ieder geval: praat erover. Daarom denk ik dat een maatschappelijk debat heel goed is. Laten we, omdat de consensus onder druk staat, een gezamenlijke probleemstelling hebben. Het moet gaan om de vraag hoe we niet alleen welvaart, maar ook welzijn in deze samenleving creëren. Hoe kunnen we de technologie inzetten en het werk zo organiseren dat we voor mensen in de werksituatie welzijn en leermogelijkheden creëren en op maatschappijniveau welzijn? Dat is een andere oriëntatie dan technologisch determinisme en de vraag hoe we er geld mee kunnen verdienen.

De **voorzitter**: Volgens mij zijn we hiermee aan het einde van deze ronde gekomen, maar niet voordat ik u de gelegenheid heb gegeven om in maximaal één minuut een cri de coeur te geven. Volgens mij hoef ik dat tegen deze groep niet te zeggen, want men was al heel kort en krachtig. Oh, we hebben voor deze groep nog iets langer. Dat is opmerkelijk. Dan wil ik weten of de commissieleden nog vragen hebben. Ik zie geen dringende vraag. Dan is er hierna gewoon heel even pauze; dat maakt niet uit, want dan kunnen we even bijpraten. U mag dus iets langer doen over uw slotstatement, maar onthoud: hoe korter, hoe beter die blijft hangen.

De heer **Pot**: Voer de discussie niet alleen over technologie, maar over hoe we het werk organiseren, wie daar allemaal een rol in spelen en hoe zij beter in onderling gesprek met elkaar kunnen komen en blijven.

Mevrouw **Ten Hoonte**: Mijn pleidooi is om te bekijken op welke manier de blokken «wonen», «werken», «leren» en «leven» voor mensen zo georganiseerd kunnen worden dat ze aansluiten bij de nieuwe wereld. Volgens mij is het transitiebudget daar een eerste heel belangrijke stap in, mits je het niet inzet om een caravan van te kopen maar daadwerkelijk iets in je loopbaan mee vorm te geven, naar voren toe.

De heer **Ter Weel**: De wereld verandert en ik denk dat we moeten nadenken of onze instituties ook niet moeten veranderen. Zijn die niet een keer aan groot onderhoud toe? Ik bedoel dan de arbeidsmarktinstituties.

De **voorzitter**: We zijn aan het einde van dit blok. Ik wil de heer Ter Weel van het Centraal Planbureau, de heer Pot van de Radboud Universiteit en mevrouw Ten Hoonte, directeur Arbeidsmarkt bij Randstad, heel hartelijk danken. Er wordt op Twitter gevraagd naar namen, voornamen en organisaties. Ik verwijs daarvoor naar www.tweedekamer.nl. Als u daar doorklikt naar de commissie voor Sociale Zaken en het rondetafelgesprek Effecten arbeidsbeleid, dan kunt u alle informatie vinden die u zoekt. Dat past niet allemaal op de bordjes – dan worden de letters te klein om te lezen – dus vandaar dat er voor deze vorm gekozen is. Ik wil u allen heel hartelijk danken voor uw inbreng en voor het feit dat u hier aanwezig wilde zijn en met de commissieleden het gesprek wilde aangaan. Zij zullen daar ongetwijfeld hun voordeel mee doen.

De vergadering wordt van 14.30 uur tot 14.45 uur geschorst.

Blok 4: 14.45 – 16.00 uur

De **voorzitter**: Welkom. We zijn gekomen bij het laatste blok van deskundigen waarmee de Kamer in gesprek gaat. Ik heet de heer Fouarge van de Maastricht University en het ROA van harte welkom, net als de heer Hietkamp van CNV Jongeren, de heer Sandee van Smart Robotics en de heer Hoogwout van de WWA Group; hij mag zo zelf uitleggen waar dat voor staat. Allen, fijn dat u hier bent. Ik weet niet of u de vorige rondes hebt gevolgd, maar ik vraag u om in maximaal twee minuten een kort startstatement te geven. Daarna kan de commissie dan met u in gesprek, want daar zijn deze overleggen voor. Het woord is nu aan de heer Fouarge.

De heer **Fouarge**: Voorzitter. Mijn naam is Didier Fouarge. Ik ben hoofdonderzoeker bij het ROA (Research Centre for Education and the Labor Market). Wij doen veel onderzoek op het gebied van veranderingen op de arbeidsmarkt. Dat is waarschijnlijk de reden waarom ik hier ben. We zijn momenteel bezig met onderzoek naar verschuivingen op de arbeidsmarkt in de beroepen- en opleidingsstructuur. Een van de boodschappen die ik alvast wil meegeven, is dat het eigenlijk best wel meevalt. Er verandert wel iets in de beroepen- en opleidingsstructuur, met name in het gemiddelde opleidingsniveau van de beroepsbevolking, maar het aantal banen in het middensegment dat in de afgelopen twintig jaar verdwenen is, valt best wel mee.
De vraag is hoe het in de komende jaren doorgaat. Gaat het accelereren, of juist niet? En wat is de rol van robots en IT in dat perspectief? Dat laatste weten we niet, want we weten niet zo goed welke beroepen en banen te automatiseren zijn. Als je nadenkt over beroepen en banen, dan zie je dat mensen in hun werk verschillende taken hebben. Sommige taken kun je laten overnemen door technologie, andere niet. We weten niet zo goed welk deel van het werk dat mensen doen, uitvoerbaar is door een machine. Dat is een lacune in onze kennis. Moet je je zorgen maken over het feit dat de robot er al dan niet aan komt? Daar zijn twee kanttekeningen bij te plaatsen. De eerste is dat de arbeidsorganisaties voor een belangrijk deel keuzes kunnen maken in hoe ze de arbeid en werkgelegenheid organiseren in hun bedrijf. Ten tweede moet je het vermogen van werknemers niet onderschatten als het gaat om het leren van nieuwe activiteiten door de taken die zij uitvoeren op het werk. Onderzoek van het ROA laat zien dat mensen heel veel leren door de taken die zij doen op het werk. Als die taken veranderen, leren mensen daar waarschijnlijk mee omgaan.

De heer **Hietkamp**: Voorzitter. Ik zit hier namens de jongeren die al dagelijks worden geconfronteerd met de nieuwe arbeidsmarkt. Ik wil benadrukken dat de technologisering van de arbeidsmarkt voor veel jongeren niet iets van de toekomst is. Die is nu al begonnen. Van sommige vrienden weet ik niet eens wat ze doen, omdat het bijna onbegrijpelijk is als je bepaalde ICT-kennis niet hebt.
Ik wil vandaag drie hoofdpunten aanstippen. Ten eerste krijgen wij van jongeren vaak te horen dat er in het huidige onderwijs te weinig aandacht is voor 21st century skills is. Ten tweede is niet alleen de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, maar vooral ook die tussen arbeidsmarkt en onderwijs – dus het vanuit de arbeidsmarkt weer scholing krijgen – nog ondermaats. Ik noem vooral flex. Er wordt op dit moment in Nederland te weinig geïnvesteerd in flex. Er wordt gesproken over een nationaal scholingsfonds. Ik denk dat die trend doorgezet moet worden. Hierbij is belangrijk dat er naast de werkgevers en werknemers een derde partij moet zijn die dit oppakt. Op dit moment zijn er in veel cao's al scholingsbudgetten, maar die worden nog te weinig gebruikt. Ten derde moeten we naar een 21ste eeuws sociaal vangnet. Dat is een grotere droom. Bijvoorbeeld het aanvragen van bijstand bij het UWV moet tegenwoordig via DigiD. Ik hoorde laatst dat heel veel jongeren niet eens weten hoe zij een DigiD moeten aanvragen, laat staan dat ze weten waar ze het password hebben gelaten. Daarnaast moet er nog groter worden gedroomd over het basisinkomen. Hoe gaan wij straks in onze eigen middelen voorzien en hoe blijven wij mobiel op de arbeidsmarkt? De effecten van de technologisering op onszelf zijn al eerder genoemd. Wat zijn bijvoorbeeld de oorzaken van werkstress? Ook is de sociale dialoog, die net door de heer Pot werd benadrukt, heel belangrijk om bij te blijven bij de technologisering.

De heer **Sandee**: Voorzitter. Mijn naam is Heico Sandee. Ik ben gepromoveerd in de robotica en daarin sinds tien jaar werkzaam, zowel in de ontwikkeling als in beleid en organisatie, als programmamanager van robotica op de TU Eindhoven en als programmamanager binnen het nationaal platform van RoboNED. Daarnaast bouw ik als hobby robotmuzikanten, maar laten we het daar in deze context maar niet over hebben. Wel wil ik het erover hebben dat ik dit jaar samen met mijn compagnon Mark Menting het bedrijf Smart Robotics heb opgezet. Dat is een uitzendbureau voor robots. Binnen bedrijven ontwikkelen en detacheren wij modulaire robots die eenvoudig voor specifieke taken kunnen worden geconfigureerd binnen industrie en logistiek. Het afgelopen jaar zijn we met veel klanten in gesprek geweest over de uitdagingen waarmee zij geconfronteerd worden. We zien steeds terug dat verreweg de belangrijkste factor om te automatiseren het sneller kunnen groeien binnen de bestaande randvoorwaarden van het bedrijf is. Robotica stelt ondernemingen in staat om meer business te creëren. Deze omzetgroei heeft voor deze klanten een groei van het personeelsbestand in de breedte ten gevolg. De robots dienen onderhouden te worden. Mensen rondom de robots zorgen voor de toevoer en aanvoer van producten. De meer complexe taken worden binnen een groeiende productie door werknemers uitgevoerd, alsook alle andere zaken die opgeschaald dienen te worden met het opschalen van de productie, zoals marketing en sales. De verdeling van het personeel binnen de bedrijven wijzigt hiermee, met een zwaartepuntverschuiving naar het werken met de robots. Anderzijds komt er meer ruimte voor vakmanschap. De gespecialiseerde montagewerker of lasser die nu slechts 30% van zijn tijd bezig is met zijn specialisatie, krijgt meer tijd om te focussen op zijn vak.
De diverse beleidsopties die ik als voorbereiding op deze dag heb zien langskomen, richten zich voor het overgrote deel op onderwijszaken. Hier sta ik volledig achter, maar ik moet ook bekennen dat het voor ons als start-up lastig is om hier echt iets aan bij te dragen. Om die reden wil ik

graag een ander aspect belichten, waar wij vanuit ons bedrijf veel meer in kunnen betekenen. Dit is het bereikbaar maken van nieuwe technologie voor het middensegment en lager opgeleiden. Het programmeren van robots is nu nog veelal het werk van specialisten en hoger opgeleiden. Dit zal in de nabije toekomst veel meer een commodity worden, zoals het bedienen van je smartphone, die je ook zonder speciale training heel goed kunt hanteren. Dit vergt op veel punten revolutionaire veranderingen in de IT, waarin start-ups een essentiële rol spelen. Wij komen steeds tegen dat het grootbedrijf er niet op is ingericht om deze revoluties te bewerkstelligen. Om die reden vraag ik uw aandacht voor beleidsopties om deze start-ups te stimuleren. Ik denk hierbij bijvoorbeeld aan financieringsmiddelen en het toegankelijker maken van subsidieregelingen voor start-ups, maar met name ook aan voor dit onderwerp specifieke zaken, zoals de modernisering van veiligheidsnormeringen of innovatieve bedrijfsaansprakelijkheidsverzekeringen voor start-ups. Ik noem dit punt even omdat het voor ons een ontzettende crime is om als een start-up een verzekering voor elkaar te krijgen.

De **voorzitter**: Mag ik u verzoeken om af te ronden?

De heer **Sandee**: Zeker. Concluderend is mijn standpunt over dit onderwerp: aandacht voor onderwijs is essentieel, zeker in het voorbereiden van een nieuwe generatie arbeidskrachten, maar ook als het gaat om de technologie kunnen en dienen belangrijke stappen te worden gezet.

De heer **Hoogwout**: Mevrouw de voorzitter. De afkorting WWA in onze naam WWA-groep staat voor World Wide Automation. Wij zijn een systeemintegrator die inmiddels vijftien jaar bestaat. Wij acteren voornamelijk op de Nederlandse markt. We doen aan systeemintegratie op het gebied van industriële robots.
Als ik hierbij meteen een kwinkslag mag maken, er wordt gesproken over de robotsamenleving. Ik ben zo vrij geweest om in mijn notitie aan te geven wat nu een robot eigenlijk is. Daarover bestaat nogal wat verwarring. Ik zal die notitie niet voorlezen; dat kunnen de leden zelf doen.
Als huidige trends bij het robotiseren zien wij een aantal zaken die absoluut van belang zijn. Ik noem arboregelgeving. Er worden te veel eisen gesteld aan medewerkers in fabrieken. Belangrijk is verder de nauwkeurigheid van werken. Als wij dat niet doen, gaan bedrijven hun productie verplaatsen naar andere landen. Men wil meer gaan produceren; men wil in vijf of zes dagen gaan produceren wat men eigenlijk in zeven dagen zou moeten doen, met een besparing op loonkosten.
Wij zien een exceptionele groei in robotisering. Sinds twee jaar is te zien dat de aanvragen flink stijgen en dat bedrijven terugkomen naar Nederland, waardoor je ook in ons land weer werkgelegenheid creëert die er anders niet zou zijn.
Wij zien echter wel een absolute mismatch op de arbeidsmarkt. Mijn voorgangster hier, mevrouw Ten Hoonte, haalde het al aan. Wij moeten nieuwe jonge werknemers een jaar lang intern opleiden alvorens we ze kunnen inzetten. Daaraan moet absoluut aandacht worden geschonken, niet alleen door de overheid, maar ook door het bedrijfsleven. Daar ligt een gezamenlijke taak.
Verder is het de vraag of wij nog wel een kenniseconomie hebben. Wij roepen iedere keer van wel, maar hebben wij die nog wel? Moeten wij niet met vereende krachten zorgen dat we die kenniseconomie weer krijgen?

De **voorzitter**: Dat is een mooie cliffhanger aan het eind. Ik ga de leden de kans geven om vragen te stellen. Ik begin deze keer aan de andere kant, bij de heer Van Weyenberg van D66 voor zijn vraag aan twee van de experts.

De heer **Van Weyenberg** (D66): Voorzitter. Mijn excuses voor mijn vertraagde komst. Soms haalt ook de actualiteit het wat verder naar de toekomst proberen te kijken in, dat was even bij mij het geval.
Ik pak om te beginnen toch maar even de cliffhanger van de heer Hoogwout op, dus waar zijn wij die kenniseconomie dan kwijtgeraakt? Dit was zo'n opzetje dat het een grote teleurstelling zou zijn als ik die niet zou intikken. Het antwoord op die vraag krijg ik dus graag terug.
Dan heb ik een wat provocerender vraag aan de heer Hietkamp. Het beeld dat ik de hele dag heb gehoord, is dat de nieuwe generatie het allemaal wel mee krijgt als we het onderwijs maar wat aanpassen. Maar iets in me zegt ook dat als je nu naar de arbeidsmarkt voor jongeren kijkt, er ook daar een groep zal zijn voor wie dit een uitdagende stap is. Kan de heer Hietkamp, die we hier vaker hebben gesproken, bijvoorbeeld over jeugdwerkloosheid, specifiek ingaan op die groep onder jongeren voor wie dit misschien moeilijk is? Of is dat onterecht en biedt dit juist kansen aan groepen die nu langs de kant staan?

De heer **Ulenbelt** (SP): De heer Fouarge zei dat het wel iets verandert maar niet zo veel en dat het allemaal niet zo heel snel gaat. Dat zijn nogal geruststellende woorden, maar nu ben ik heel benieuwd of de heren Hoogwout en Sandee het daarmee eens zijn. De heer Hoogwout zei dat hij last heeft van arboregels. Er gelden voor mij geen regels voor robots, tenminste geen arboregels, dus dat zou moeten schelen, maar ik ben heel benieuwd wat hij daar nu precies mee bedoelt.
De heer Sandee zei dat mensen die werken met robots daarbij beter hun vakmanschap ontplooien. Gebeurt dat dan op de manier zoals de heer Pot hiervoor zei? is dat in een sociale dialoog die in zo'n fabriek of werkplaats ontstaat? Kan hij ons iets meer vertellen over hoe dat gaat als hij een robot daarheen uitzendt?

De heer **Pieter Heerma** (CDA): Ik wil graag in navolging van de heer Van Weyenberg ook een provocerende vraag aan de heer Hietkamp stellen; hij kan zijn borst natmaken. In een van de eerdere rondjes zat mevrouw Blom van ING, die het spanningsveld uiteenzette tussen dynamiek en zekerheid en hoe die met elkaar samenhangen wanneer je groei wilt bereiken. Dynamiek is nodig voor groei, maar wij willen ook zekerheid. Hoe meer zekerheid, hoe meer dat ten koste gaat van groei.
De heer Hietkamp zei net in zijn inleiding dat hij het heeft over het eenentwintigste-eeuwse vangnet waarnaar wij op zoek moeten. In de discussie van de afgelopen jaren hangen vakbonden juist heel erg aan zekerheid. Welke rol ziet de heer Hietkamp voor vakbonden in de toekomst om in die balans naast de zekerheid, wat een natuurlijke behoudende rol is die vakbonden nu hebben, ook de dynamiek en dus de groei mee te nemen?

De **voorzitter**: Dan gaan wij eerst naar een rondje vragen beantwoorden. Ik geef de heer Hoogwout graag het woord voor de beantwoording van de vraag van de heer Van Weyenberg.

De heer **Hoogwout**: Zijn wij de kenniseconomie kwijtgeraakt? Ja en nee. Die kenniseconomie zal er ongetwijfeld nog zijn, maar wij zijn wel terrein aan het verliezen. Dat heeft onder andere te maken met opleiding. We zijn op dit moment veel te generalistisch aan het opleiden volgens mij. Tenminste in ons vakgebied zijn we meer op zoek naar specialisten die uiteindelijk kunnen worden ingezet. Ik noem een opleiding als mechatronica. Waarvoor word je opgeleid? Ik kan dat in zoverre niet zeggen, want die specialisten zijn nog niet direct inzetbaar. Dus wij zullen met zijn allen aan de onderwijskant heel erg ons best moeten doen en er energie in moeten steken om uiteindelijk weer de kenniseconomie op peil te krijgen.

De heer **Van Weyenberg** (D66): U zegt dat men eigenlijk te algemeen wordt opgeleid. Nu hebben wij in de eerdere blokjes juist steeds gehoord dat je dit soort meer technologische elementen – zo noem ik het even kort door de bocht – generiek in het onderwijs moet zetten en juist weg moet halen alsof het allemaal specifieke opleidingen zouden zijn. U komt echt met een ander geluid, dus misschien kunt u daar nog drie zinnen aan toevoegen. Dat vind ik wel interessant omdat het zo anders is.

De heer **Hoogwout**: In drie zinnen wordt dat lastig. Ik denk dat je een algemeen blok moet maken en dat je uiteindelijk tot een verdiepingsslag in het laatste jaar of de laatste anderhalf jaar zult moeten komen.

De **voorzitter**: Dan geef ik het woord aan de heer Hietkamp voor de provocerende vraag.

De heer **Hietkamp**: Provocerende vraag nummer één, of jongeren beter zijn met huidige technologie dan ouderen. Ik denk dat dat over het algemeen zo is, jongeren groeien op met Facebook, met Strava, waarmee je je sportresultaten kunt bijhouden, en met Twitter, maar het is niet zo dat iedereen hier per definitie goed in is, laat staan de mate waarin ze het gebruiken. Het kan gaan van heel oppervlakkig gebruik tot wat meer diepgaande discussies op die platformen.
Daarnaast hoor je ook van vele jongeren die hierin niet kunnen meekomen. Ik was laatst bij het UWV, waar werd gezegd dat heel veel jongeren bijvoorbeeld een uitkering kunnen aanvragen met hun DigiD, terwijl ze dat niet eens kunnen aanvragen. Vervolgens krijgen ze daar hulp bij, waarbij ze maandenlang mails in hun inbox krijgen, maar die inbox openen ze nooit. Dus er zit echt wel een groep bij die niet met deze technologie kan omgaan en die daar zeker hulp bij nodig heeft. Ik vond het afgelopen vrijdag ook een mooi statement van Tof Thissen over meer persoonlijke hulp bij sociale zekerheid.
Daarnaast zag je in onze campagne rondom jeugdwerkloosheid juist in het onderwijs jongeren die op de arbeidsmarkt komen en die sommige essentiële vaardigheden missen. We hebben dan ook bij die campagne heel erg gefocust op communiceren, ICT-geletterdheid, persoonlijke ontwikkeling, ondernemerschap en creativiteit. We zagen dat die jongeren dat juist te weinig binnen het onderwijs meekregen.

De **voorzitter**: Dan de vraag van de heer Ulenbelt, om te beginnen aan de heer Hoogwout.

De heer **Hoogwout**: De vraag was of wij last hebben van arboregels. Wij hebben daar geen last van.

De **voorzitter**: Volgens mij was de vraag iets breder. De heer Fouarge deed de uitspraak dat er toch niet zoveel verandert in de beroepen en u ging specifiek op de arboregels in. Daarop wilde de heer Ulenbelt graag een antwoord.

De heer **Hoogwout**: Er verandert in zoverre iets in de beroepen omdat er meer met robots, c.q. met IT dient te worden gewerkt. Wat ik daarstraks zei over de arboregels is dat er juist vanwege de arboregels geautomatiseerd zal worden.

De **voorzitter**: Ook de heer Sandee had deze vraag van de heer Ulenbelt gekregen, maar dan niet specifiek over de arboregels maar meer over het tempo van verandering.

De heer **Sandee**: Verandert er veel of valt het wel mee? Mijn antwoord is ja en nee, maar zeer zeker ja. Er verandert heel veel als je kijkt naar wat

het internet heeft bewerkstelligd. Tegenwoordig kunnen we bijna ons eigen taxibedrijf beginnen zonder dat we daar heel moeilijk voor hoeven doen. Er kan heel veel. Tegelijkertijd zie je dat de technologie een enorme stap heeft gezet. Ik zeg wel eens dat er een dimensie bij is gekomen waarbij er heel veel naar 3D is gegaan. Je ziet het bijna niet om je heen, maar als je erop gaat letten, zie je dat tegenwoordig je zoon of je dochter al een spelcomputer bedient met een 3D-camera die naar een persoon kijkt en dat je met handgebaren interactie kunt hebben met je computer. Dat is eigenlijk precies dezelfde technologie als waardoor nu autos autonoom kunnen rijden. Dat is toch iets van de laatste vijf jaar. Dus ik zou zeer zeker, en met klem, zeggen dat er veel verandert.
Maar, en dat is eigenlijk het nee-deel van de vraag, het gaat tegelijkertijd een stuk langzamer dan heel veel mensen denken en misschien soms wel zouden hopen, of waarvoor ze zouden vrezen. Als je bekijkt wat er allemaal aan verwachtingen wordt geschapen van wat een robot kan door science-fictionfilms, dan zijn we daar nog zeker een jaar of 50 vanaf. Als je het hebt over een robot die door de gangen loopt en allerhande taken doet, zeker als ik bij ons bedrijf kijk wat voor taken wij kunnen automatiseren, dan gaat het over het algemeen nog steeds om dezelfde taken die wij al 40 jaar aan het automatiseren zijn in de fabrieken. Alleen proberen wij met name in te spelen op een grotere mate van dynamiek in de productie. Kortere series, grotere variatie binnen de series vereist een flinke stap in de IT, in de software waarmee de robots worden aangestuurd. Maar om nu te zeggen dat een robot nu ineens allerlei dingen kan voelen op het moment dat hij iets fout doet of dat hij zelf gaat redeneren op het moment dat hij misschien een taak beter zou kunnen doen, nee, helaas, daar zitten we nog erg ver van af.

De **voorzitter**: Dan komt de vraag van de heer Heerma aan de heer Hietkamp.

De heer **Hietkamp**: De vraag was of er een de paradox is tussen dynamiek en zekerheid. Een onderzoeker als Fabian Dekker geeft aan dat in de huidige flexgeneratie te weinig wordt geïnvesteerd, waardoor juist die dynamiek minder groot wordt. Dus die dynamiek beweegt zich alleen op één level. Jonge mensen, die in flexconstructies blijven zitten, krijgen niet de kans om door te groeien. Het gaat dus niet helemaal op. Heel veel dynamiek staat niet gelijk aan grote groei, dus er zal enige zekerheid zijn. Wel zien wij natuurlijk dat de huidige rechten voor sommige groepen soms die doorgroei van jonge flexmedewerkers ook tegenhouden. Ik denk dat we dan ook – volgens de bekende zin «flex minder flex en vast minder vast»-- daartoe al stappen hebben gezet. In dat licht benadruk ik dat het feit dat vakbonden heel erg op zekerheid hameren ook komt door de druk op de dialoog. Dat vind ik heel zonde omdat juist die dialoog er weer voor kan zorgen dat wij bij die technologie kunnen blijven. Een vakbond als het CNV zet heel erg in op scholing en pleit ook juist voor individuele scholingsbudgetten, die het zelfs als looneis of als scholingseis op tafel heeft gelegd. Ik denk dat dat juist is door te trekken naar de eenentwintigste-eeuwse arbeidsmarkt.
Daarnaast staat ook in onze arbeidsvoorwaardennota dat wij voor een constante oriëntatie zijn op die arbeidsmarkt, door constant te kijken «sta ik er goed voor» in een soort jaarlijkse APK, een arbeidsmarktpositiekeuring. Dat staat gewoon in onze arbeidsvoorwaardennota. Dus ik denk dat juist door de druk van die dialoog af te halen en die dialoog wellicht te vernieuwen er wel mogelijkheden moeten zijn maar dat dan een vakbond heel veel kan bijdragen.
In het Rathenau-onderzoek komt ook heel nadrukkelijk naar voren dat juist vakbonden zorgen voor een gelijke inkomensverdeling. Dat heb ik vandaag nog heel weinig gehoord. In deze technologisering loop je grote

risico’s dat er meer inkomensongelijkheid gaat ontstaan. Dus ik denk dat de komende jaren de vakbond nog heel hard nodig is.

De **voorzitter**: Dan komen we bij mevrouw Vermeij voor haar vraag aan twee experts.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Om even bij het laatste punt stil te staan, ik zag de heer Fouarge enigszins met zijn gezicht bewegen bij dat laatste punt. Was daar een reden voor? Daar ben ik dan wel nieuwsgierig naar, want hij bracht zijn statement over heel geleidelijke veranderingen ook een beetje in de lijn van de heer Sandee. Maar in zijn meegezonden artikel heeft hij toch geschreven over banen die verdwijnen en banen die komen, en maakte hij eigenlijk ook het statement dat de baanpolarisatie eigenlijk wel klopt, zij het dat die zeer geleidelijk gaat. Dat heeft toch ook wel gevolgen, of zie ik dat nu verkeerd? Daar is toch ook een rol weggelegd, vanuit welke politieke richting dan ook, voor de overheid op het moment dat je dat constateert? Wat zou dan die richting moeten zijn? Dat wil ik aan hem vragen.
Toch nog even doorspelend op de rol van de vakbeweging of de sociale partners heb ik ook een vraag aan de heer Hietkamp. Dat punt is al eerder aan de orde geweest. Bijvoorbeeld in het traject van werk naar werk zie je in de Scandinavische landen – Denemarken is al een paar keer genoemd, of Finland – een heel sterke rol van de vakbeweging om er meer in te bemiddelen. Toch zie je dat sociale partners daar op dit moment, gegeven de discussie die wij nu hebben, daar nauwelijks aan toekomen. Hoe kijken de CNV Jongeren daar tegenaan?

Mevrouw **Lucas** (VVD): Ik heb een vraag aan de heer Sandee en ook een geruststelling. De Kamer is hard bezig om het beleid rond start-ups goed neer te zetten om te zorgen dat u door kunt groeien. Ik ben altijd wel benieuwd naar de belemmeringen waar u nog tegenaan loopt, maar die informatie hoeven wij misschien niet vandaag te krijgen.
Ik ben vooral benieuwd wat voor mensen u straks zou willen aannemen in uw bedrijf. Wat zijn de kennis en vaardigheden waar u als ondernemer voor uw personeel naar op zoek bent? Ik hoop te horen of die ook voorhanden zijn. Daaraan gekoppeld heb ik een vraag voor de heer Fouarge. Kunt u aangeven voor welke kennis en vaardigheden u in de toekomst banen verwacht? Het gaat dus niet zozeer om beroepsgroepen. Wat zijn nu de kennis en vaardigheden als gemene deler in al die beroepsgroepen waarvoor u een toekomst ziet?

De **voorzitter**: Dan geef ik graag als eerste het woord aan de heer Fouarge voor de beantwoording van de vraag van mevrouw Vermeij.

De heer **Fouarge**: Ik ben mijn statement begonnen met het geven van een beetje tegengas door te zeggen dat er uiteraard niet zoveel verandert. Het artikel dat ik heb meegestuurd laat wel zien dat er iets veranderd, maar de veranderingen die je ziet gebeuren zijn minder ernstig dan je in eerste instantie zou verwachten als je de kranten erop naslaat. Als je kijkt naar de werkgelegenheid voor beroepen op middelbaar niveau, hebben we twee procentpunten verloren in de afgelopen 20 jaar. Dat verlies heeft voornamelijk te maken met het verlies van banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, dus beneden mbo-niveau.
Het is wel zo dat vakbonden een belangrijke rol spelen als het gaat om het op peil houden van de lonen. Zij maken zich daar sterk voor. Juist op dat gebied hebben wij veel zien veranderen in de afgelopen 20 tot 30 jaar. Onderzoek van Bas ter Weel laat ook zien dat op het gebied van lonen een enorme polarisatie heeft plaatsgevonden, met veel harder stijgende lonen aan de bovenkant, vergeleken met het middensegment. Dat is ook wat mijn artikel laat zien. Je ziet een positieve correlatie tussen banengroei en

groei van de werkgelegenheid. Het ziet ernaar uit dat de banen die erbij zijn gekomen echt vraaggedreven zijn, want de werknemer heeft, afgezien van de invloed van de vakbond, weinig te zeggen over zijn eigen loon. Dat is de reden waarom ik een beetje zat te knikken. Uiteraard is de vakbond van belang, maar een van de ontwikkelingen die we hebben gezien is de echte polarisatie in de lonen.
De volgende vraag die mij werd gesteld is wat de overheid zou kunnen doen als je ziet welke banen erbij komen en welke banen verdwijnen. De banen die verdwenen zijn, zijn voornamelijk in de techniek voor laagopgeleiden. De vraag is of je daarom moet treuren. Ik denk dat het weinig zin heeft om te treuren om dit soort bewegingen. Die zijn vaak inherent aan de veranderingen in de industriële structuur. Wat je wel nodig hebt in de toekomst is inzetten op specialismen. Daar hebben de heren naast mij ook al een paar keer op gewezen. Dat is gelijk ook een risico. Als je jongens te specialistisch opleidt, voldoen zij wel aan de behoeften van vandaag, maar als wij de verhalen rond technologie en robotisering mogen geloven, zullen die behoeften snel veranderen. Dat is een risico. Dus je moet niet alle eieren leggen in het mandje van de specialistische kennis die je nu nodig hebt. Je moet een balans zoeken tussen specialismen maar voornamelijk de jongens en meisjes de tools in handen geven waarmee ze later in hun loopbaan die specialismen weer verder kunnen ontplooien en nieuwe specialismen kunnen leren.
Daarmee kom ik gelijk bij de beantwoording van de volgende vraag, maar ik weet niet of dat de bedoeling is. Anders stop ik.

De **voorzitter**: Helaas, we gaan eerst even naar de heer Hietkamp, we houden de vragen bij elkaar.

De heer **Hietkamp**: Die vraag ging over de Scandinavische landen, de begeleiding van werk naar werk en wat de rol zou moeten zijn van vakbonden om daarin te bemiddelen, of hoe die infrastructuur eruit moet zien. Zoals Ton Wilthagen het ooit mooi beschreef, teken je niet meer een arbeidscontract maar een arbeidsmarktcontract. Tijdens je hele loopbaan op de arbeidsmarkt heb je daar eigenlijk een partij voor nodig, want de werkgever en de werknemer pakken die rol eigenlijk niet voldoende op. Er zal een derde partij bij moeten. Ik denk dat de vakbond daar heel erg voor geschikt is en ik denk ook dat uit het SER-advies Toekomst van de arbeidsmarktinfrastructuur blijkt hoe de vakbond dat kan invullen. Ik denk ook dat de decentralisatie die wij de komende jaren gaan zien rondom de werk-naar-werktrajecten iets is waarin de vakbond een sterke rol zou moeten hebben om namens de werknemers op te komen, specifiek gericht op het preventief voorkomen van werkloosheid. Er zijn nu al bedrijven waarvan men weet dat het werk er over een aantal jaren niet meer zal zijn, want dan is er gewoon een machine die dat werk voor jou gaat doen. Waarom wordt er dan niet gelijk ingegrepen en wordt er niet gekeken met die mensen: straks gaan jullie deze baan doen, of: we gaan jullie nu opleiden tot die baan? Er wordt te lang gewacht totdat die mensen werkloos zijn en dan pas wordt er ingegrepen.

De **voorzitter**: Dan gaan wij naar de vraag van mevrouw Lucas. Ik begin bij de heer Sandee.

De heer **Sandee**: Het betreft de vraag naar welke mensen wij op zoek zijn, welke mensen wij willen aannemen, nu en in de toekomst. We zijn heel hard bezig om robots en de software daarvoor te ontwikkelen. Dus mensen die we nu aannemen en die wij keihard nodig hebben, zijn hoogopgeleide ontwikkelaars van allerlei disciplines. Software, hardware, mechatronica.
Tegelijk even inhakend op het statement of ze voldoende zijn opgeleid, zit er bij ons wel acceptatie dat we een stuk van de opleiding zelf moeten

doen. Wat wij heel belangrijk vinden is dat mensen zo worden opgeleid dat ze heel snel kennis tot zich kunnen nemen en heel snel kunnen schakelen in de diversiteit van alle vraagstukken die op hen afkomen. Dus waar we misschien vroeger nog veel meer met specialisten werkten, zijn we eigenlijk meer op zoek naar mensen die wat breder zijn opgeleid, die ook meer met het nieuwe werken kunnen omgaan, die in kleine zelfstandige zelfsturende teams kunnen functioneren. Mensen die daarmee communicatief en creatief zijn. Dat zijn heel belangrijke aspecten bij ons, misschien nog wel belangrijker dan een vakspecialist op een heel nauw punt. Mensen zitten niet meer de hele dag achter hun bureautje hetzelfde te doen. Ik denk dat de dynamiek van nu die nodig is heel belangrijk is.
Dat is voor nu. Als ik kijk naar over een jaar, op het moment dat wij talloze robots in de markt hebben staan, dan zal het ook meer gaan om service en support. Dan gaat het typisch over op mbo- en hbo-niveau opgeleide mensen die weten wat het is om met de nieuwe IT-middelen om te gaan. Niet specifiek maar algemeen, het hoeven geen mensen te zijn die opgeleid zijn om met robots te kunnen werken. Wanneer ze maar handig zijn met de nieuwe IT, met smartphones en alles daarbij, als ze weten wat het is om dat soort apparaten aan te sturen, dan kunnen ze ook wel een robot bedienen.

De **voorzitter**: Deze vraag was ook aan de heer Fouarge gesteld.

De heer **Fouarge**: De kennis en vaardigheden van de toekomst – het buzz-woord is al gevallen, de 21st century skills, whatever that is – is een soort verzameling van creativiteit, communiceren, IT vaardigheden en probleemoplossend vermogen, ook een van de vaardigheden uit het stuk dat ik heb meegestuurd. Dat zijn de zaken die belangrijk zijn en daar kan het initiële onderwijs iets aan doen, door te zorgen dat jongens en meisjes in staat zijn om oplossingen te vinden voor problemen die ze nog nooit eerder zijn tegengekomen. Dat is van belang, dus dat is een belangrijke vaardigheid die je nodig hebt in de toekomst. Ook de creativiteit die je nodig hebt om nieuwe oplossingen te vinden voor problemen die zich voordoen. Dat zijn allemaal dingen die je kunt kweken in het initiële onderwijs. Dat is denk ik de belangrijkste taak van de overheid.
Daarnaast speelt het bedrijfsleven ook een belangrijke rol omdat je niet alleen leert in het initiële onderwijs, zoals ik in mijn openingsstatement al heb gezegd, maar je leert door alle dingen die je doet. Er werd net een voorbeeld genoemd. Als je de vaardigheden die je nodig hebt op dit moment voor een specifieke taak niet kunt vinden, dan gaan bedrijven zelf opleiden. Ik denk dat de bedrijven, misschien met hulp van de overheid, veel meer die synergie moeten zoeken tussen de algemene basisvaardigheden die jongeren meekrijgen vanuit het initiële onderwijs en die verder ontwikkelen door cursussen binnen bedrijven, cursussen met het doel om een antwoord te kunnen geven op de vraag die een bepaald bedrijf op dat moment heeft. Je moet veel meer in een soort circulatie, in een beweging komen tussen het werken en het leren.

De **voorzitter**: We gaan naar de tweede ronde vragen. Ik begin weer bij de heer Van Weyenberg, kort en krachtig graag.

De heer **Van Weyenberg** (D66): De heer Hoogwout had het over het terughalen van werk met robots en gaf mooie voorbeelden. NedCar wordt veel genoemd, maar misschien kan hij daar nog iets over uitweiden.
Mijn vraag aan de heer Fouarge is of je nu eigenlijk kunt zeggen dat veel middenbanen en misschien wel beroepen krimpberoepen zijn maar dat dat toch voor een heel aanzienlijk deel wordt gecompenseerd doordat er ook steeds minder aanbod in die groep is, omdat ook de studiekeuze en het opleidingsniveau van de beroepsbevolking in die zin polariseert en het

probleem daarmee dan misschien een stukje kleiner wordt. Heb ik dan zijn cijfers juist geduid?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb een vraag voor mijnheer Hietkamp. ik was ongeveer zo oud als hij toen ik voor het eerst de discussie over het basisinkomen hoorde. Je ziet die discussie opkomen in tijden van grote werkloosheid en dreiging van grote technologische veranderingen en onzekerheid. Dan komt dit altijd oppoppen. Dat was zo in de jaren tachtig en het is nu ook weer het geval. Mijn vraag aan de heer Hietkamp is: ziet hij dat ook zo? Ziet hij dat, net als ik, als een gril van de geschiedenis? Is het hem bekend dat het aantal artikelen over het basisinkomen bij hoge werkloosheid altijd oploopt? Neemt de werkloosheid af, dan ebt de discussie over het basisinkomen weg. Met andere woorden: kent u die geschiedenis?

De heer **Pieter Heerma** (CDA): Ik wil mijn vraag graag stellen aan de heer Sandee en aan de heer Hoogwout. Mijn vraag sluit een beetje aan bij de vraag uit het vorige rondje over het type mens waarnaar je op zoek bent. In de allereerste ronde van deze hoorzitting zei de heer Van Geest dat hij verwacht dat de komende twintig jaren roerige jaren van transitie zullen zijn met heel veel weerstand en gedoe. Ik ben benieuwd hoe u daartegen aankijkt vanuit het perspectief van voor welke mensen er op dit moment kansen zijn en voor wie er wat minder kansen zijn. Hoe kijkt u aan tegen de voorspelling dat we eerst twintig heel moeilijke jaren gaan krijgen, voordat het allemaal «heel mooi» wordt, in de woorden van de heer Van Geest?

De **voorzitter**: Ik geef het woord aan de heer Hoogwout, voor het antwoord op de vraag van de heer Van Weyenberg.

De heer **Hoogwout**: De verschillen in loonkosten tussen Nederland en China en Oost-Europa worden kleiner. Verder noem ik de transportkosten en eventueel de kwaliteit. Zeker als ze van wat verder weg komen, zou je toch een goede controle moeten hebben op de kwaliteit van de producten. Je ziet dat bedrijven zich bedenken om de productie te verplaatsen naar Oost-Europa of Azië. Anderzijds wordt er ook nagedacht over de vraag of de productie niet moet terugkomen naar Nederland. Dat laatste, het terughalen van de productie naar Nederland, zorgt voor werkgelegenheid en is dus extreem belangrijk.

De **voorzitter**: Dezelfde vraag is gesteld aan de heer Fouarge.

De heer **Fouarge**: De vraag die aan mij is gesteld, is van een andere aard: zien wij nu aanbod of vraag in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt? Welnu, de arbeidsmarkt bestaat uit die twee componenten, dat hebt u goed gezien. De toename in het opleidingsniveau van de potentiële beroepsbevolking is echt een aanbodmechanisme. De overheid heeft het mogelijk gemaakt dat iedereen zich kan scholen. Mensen nemen steeds vaker deel aan hogere studies. Er is echter ook wel degelijk een vraagcomponent. Als dat niet het geval was, zou je nooit een correlatie zien tussen de groei in beroepen en de groei van het loon. De beroepen waar de sterkste groei wordt gemeten, zijn de beroepen met de sterkste loongroei. Dat zijn ook de beroepen met een hoger kwalificatieniveau. Ik kan als individuele werknemer gemiddeld genomen niets afdwingen op het gebied van het loon. Het is echt het spel van vraag en aanbod dat dit drijft. Het is waarschijnlijk vraaggedreven. Dat zien wij in de correlaties met het probleemoplossend vermogen. De vraag is of mensen van zichzelf slimmer worden of dat dit komt door de opleiding die zij volgen. Maar de wijze waarop dat probleemoplossend vermogen is gemeten, niet alleen onder de jongeren, zoals dat gebeurt met de PISA-data, maar onder de

gehele bevolking, laat zien dat juist de beroepen waarin een groot beroep wordt gedaan op het probleemoplossend vermogen de beroepen zijn die het hardste groeien. Ik denk dus dat voor een belangrijk deel de vraag een belangrijke rol speelt.

De **voorzitter**: Dan geef ik nu het woord aan de heer Hietkamp, voor de beantwoording van de vraag van de heer Ulenbelt.

De heer **Hietkamp**: Ik heb geen geschiedenis gestudeerd, dus ik weet niet of het elke keer weer terugkomt. Het basisinkomen is meer een grote gedachte, een grote visie. Ik denk echter dat het de oplossing is voor heel veel problemen die wij op dit moment zien. Onlangs was ik bij de SER voor een congres. Daar ging het over flex en de talloze vormen daarvan: payrolling, uitzenden en contracting; ik kon het onderscheid niet eens meer maken. Vaak zie je dat jongeren op dit moment in een onzekere positie zitten. Zij vragen zich af waar zij de zekerheid nog vandaan kunnen halen. Ik denk dat de zekerheid van een basisinkomen hun de zekerheid geeft om een huis te kopen, om kinderen te krijgen en voor werk te kiezen waar zij van een vast naar een tijdelijk contract moeten gaan. Ik denk dat het basisinkomen zekerheid kan geven aan jongeren om keuzes te maken die zij nu niet zouden maken. Is dat het antwoord op uw vraag?

De heer **Ulenbelt** (SP): U hoeft van mij geen geschiedenis te hebben gestudeerd, maar de geschiedenis van het basisinkomen moet u volgens mij wel te hebben bekeken voordat u daarover zulke vergaande uitspraken doet. Dat hebt u niet gedaan.

De heer **Hietkamp**: Het gaat in deze discussie niet om geschiedenis, maar om de toekomst; de technologisering. Ik denk dat op dit moment het basisinkomen echt de oplossing is voor heel veel problemen. Ik heb het dan niet eens over werkstress gehad.

De **voorzitter**: Dan gaan wij nu naar de beantwoording van de vraag van de heer Heerma. Ik geef het woord aan de heer Sandee.

De heer **Sandee**: De vraag is wat ons de komende 20 jaar te wachten staat. Worden het roerige jaren in de transitieperiode of niet? Ik denk dat de arbeiders van de toekomst, de jongeren die nu op school worden klaargestoomd om met de technologie te kunnen omgaan, door alle technologie die zij al om zich heen hebben, grotendeels al automatisch worden klaargestoomd. Tegelijkertijd moet het onderwijs daar natuurlijk in meegaan en ermee omgaan. Dat is de vraag waarover wij het in de vorige ronde hebben gehad. De arbeiders van nu, dus de mensen die nu in het arbeidsproces zitten, krijgen zeker met een verandering te maken, waarvoor bijscholing een oplossing kan bieden. Tegelijkertijd vraag ik mij af of dit heel anders is dan wat wij al tientallen jaren meemaken. 20 jaar geleden, toen de pc zijn intrede deed op het werk, moest iedereen zich enorm aanpassen. Het was een enorme verandering waarmee wij hebben moeten omgaan. Ik denk niet dat de huidige veranderingen zozeer anders zijn.

De heer **Hoogwout**: Ik sluit aan bij mijn buurman. Ja, het zullen roerige tijden zijn. Ik denk niet dat het zo'n vaart zal lopen, omdat de automatisering op dit moment eigenlijk nog relatief in de kinderschoenen staat. Zo veel hebben wij nog niet geautomatiseerd in de industrie. Wel zal een oplossing gevonden moeten worden voor de lager opgeleide oudere werknemers, die lastig kunnen worden omgeschoold. Voor hen zal een vangnet moeten worden gecreëerd. Als wij dat niet doen, zal die groep buiten de boot vallen. Ik zie wel kansen voor de middelbaar opgeleiden, die nu eventueel lastig een baan kunnen vinden. Zij zullen door middel

van omscholing kunnen worden omgeturnd naar de functie van operator in een industriële omgeving.

De **voorzitter**: Dan is nu het woord aan mevrouw Vermeij voor haar vraag aan de experts.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Ik heb een vraag aan de heer Hoogwout en aan de heer Sandee. Ik ga ervan uit, zonder het precies te weten, dat de heer Hoogwout in een bedrijf werkt met iets meer werknemers dan de heer Sandee, die met een compagnon begonnen is om een uitzendbureau voor robots te starten. Mijn vraag is: hebt u veel jonge mensen in dienst? Op wat voor soort contracten hebt u hen in dienst? Hoe denkt u een en ander te ontwikkelen? Op een gegeven moment worden ook uw werknemers ouder. In de vorige blokken hebben wij steeds gehoord: je zult moeten blijven leren, ook op je werk. Sterker nog, je zult misschien halverwege je loopbaan, tussen 40 en 45 of tussen 45 en 50 er helemaal uit moeten om iets nieuws te gaan doen. Denkt u dat dit ook van toepassing is op het soort bedrijven dat u hebt?

Mevrouw **Lucas** (VVD): Ik heb een misschien wat ingewikkelde vraag aan de heer Hietkamp, maar ik ga het toch proberen. De heer Hietkamp gaf aan dat hij verwacht dat de werknemers van morgen op zoek zijn naar zekerheden en dat het basisinkomen daarop een antwoord zou kunnen zijn. Zou de toekomst zich ook niet helemaal andersom kunnen ontwikkelen? Werknemers krijgen dan zelf meer regie over hun zekerheden, waarbij allerlei voorzieningen in een persoonlijk budget worden gegoten, dat zij zelf beheren. Daardoor zijn zij minder afhankelijk van een contract met een werkgever en hebben zij veel meer regie over hun eigen loopbaan. Dan zullen het juist de werknemers zijn die in een veel steviger positie staan ten opzichte van de werkgever dan nu het geval is. Wij zien nu al dat het onderscheid tussen en werknemer en werkgever langzaam vervaagt, omdat iedere werknemer eigenlijk zichzelf als product verkoopt en daarmee ook een soort onderneminkje heeft. Zou de toekomst zich niet veel meer op die positieve manier kunnen ontvouwen, in de zin van rechten voor werknemers, die veel steviger komen te staan? Wat wordt dan nog de positie van de vakbond?

De **voorzitter**: Ik geef het woord aan de heer Hoogwout, voor de beantwoording van de vraag van mevrouw Vermeij.

De heer **Hoogwout**: Ja, wij hebben veel jonge mensen in dienst. Aan de ene kant is dat lastig, want zij zullen zich nog heel erg moeten ontwikkelen. Je moet hun ook de ruimte geven om zich te ontwikkelen. Dat is ook wel weer een voordeel. Wij hebben de filosofie dat mensen niet alleen maar een klein deel van de werkzaamheden moeten doen. De software-engineers bij ons zijn ook projectverantwoordelijk, waardoor het eigenlijk heel breed is. De heer Sandee gaf het ook aan. Als je iemand alleen maar software laat schrijven, blijft hij drie jaar en is daarna weg. Dan ben je eigenlijk aan het opleiden voor een ander. Dat willen wij niet, dus wij zorgen ervoor dat mensen breed inzetbaar zijn. De ene keer zitten zij te tekenen en de volgende keer zijn zij aan het sleutelen, waardoor het ook interessant blijft voor de mensen. Je ziet dus ook dat zij langer bij ons blijven.
Dan de tweede vraag: hoe gaat de toekomst eruit zien? Gaan mensen vanaf hun 45ste iets anders doen? Ik zou het niet weten, om heel eerlijk te zijn. De mensen die bij ons werken zijn zo geïnteresseerd in techniek en zo eager om iets te leren, dat zij zich blijven ontwikkelen. Dan is het misschien niet noodzakelijk om die stap naar buiten te zetten, hopelijk.

De heer **Sandee**: Ook wij hebben jonge mensen in dienst. Wij zijn met z'n zessen, dus dat kun je niet veel noemen. Zoals ik al zei, zijn de mensen hoogopgeleid. Twee zijn gepromoveerd en de rest heeft een master of science-titel. Zij zitten allemaal op een vast contract, behalve wijzelf als eigenaren. Als je kijkt naar de manier waarop de hoogopgeleide hightech-mensen omgaan met bijscholing en dergelijke, zie je dat het zeer vanzelfsprekend is. Mensen gaan elk jaar wel naar een of twee conferenties en volgen bijscholingstrainingen. Zij zijn daarin heel actief. Als ik om mij heen kijk naar de grote bedrijven in de hightech, zoals Philips, ASML en dergelijke, heb ik niet het gevoel dat er een groot probleem is van mensen die achter lopen met de technologie en niet meer kunnen meekomen. Ik denk dat dit een grotere uitdaging is voor onze klanten, de fabrieken waaraan wij de robots leveren, die werknemers in dienst hebben die meer een ambacht hebben geleerd. Ik denk dat de veranderingen voor hen meer impact hebben en dat zij minder goed zijn voorbereid op «life long learning» dan de hoogopgeleide hightech-mensen die wij in dienst hebben.

De **voorzitter**: Dan geef ik nu het woord aan de heer Hietkamp voor het antwoord op de vraag van mevrouw Lucas.

De heer **Hietkamp**: De vraag ging over de werknemer of de werkende die zelf meer regie over zijn eigen loopbaan krijgt, oftewel: iedereen zzp'er. Zo vat ik de vraag even samen. Ik vind het een heel interessante gedachte dat iedereen zelf zijn eigen pensioen, zijn eigen scholingsbudget, zijn eigen voorwaarden kan bijhouden. Dat zou een heel mooie wereld zijn. Als iedereen zzp'er wordt en de inkomens ook nog gelijk worden verdeeld, zou dat nog mooier zijn, zodat iedereen ook dezelfde kansen op de arbeidsmarkt krijgt. Ik denk dat met die gelijke inkomensverdeling de positie van de vakbond sterker zal zijn. Onlangs stond er in een mooi rapport van het IMF dat de bonussen ongeveer gelijklopen met de daling van het ledenaantal van de vakbonden. Ik denk dat die positie wel gewaarborgd is.
Als iedereen het zelf moet doen, kan iedereen dat dan ook zelf? Ik denk dat die vraag met «nee» moet worden beantwoord. Met de Participatiewet zien wij dat er mensen zijn die al moeite genoeg hebben om op de arbeidsmarkt te komen. Als zij daar eenmaal een plekje hebben bemachtigd, vinden zij het prima om daar 40 jaar te werken. Zij vinden dat heerlijk en als je ze stimuleert om meer te doen, kunnen zij dat soms gewoon niet aan. Voor die mensen moeten wij ook een plekje waarborgen. Zij moeten ook meekomen. Daarnaast denk ik dat wij het collectief niet mogen onderschatten. Zelfs het meest scherpe individu heeft uiteindelijk een collectief nodig wanneer hij arbeidsongeschikt raakt of voor zijn pensioen gaat sparen. Ik weet niet of het bij de vakbonden moet of dat er een werkendencollectief moet komen, maar ik denk dat de collectieven hun kracht in de geschiedenis eens te meer hebben bewezen en dat zij ook in de toekomst nodig zullen zijn.

De **voorzitter**: Dan zijn wij nu toe aan het slotstatement, de cri de coeur van onze gasten. U hebt een minuut om iets te zeggen wat u de commissie nog wilt meegeven om aan te denken. Het debat hierover is nog maar net begonnen in deze commissie.

De heer **Fouarge**: In één minuut... Ik zal niet terugkomen op mijn openingsstatement. Er zijn een paar dingen die ik hier aan tafel heb gehoord. Een daarvan is het belang van zich blijven scholen. Dat gebeurt op school en dat gebeurt op het werk via cursussen, maar ook door de taken die je doet. Ik hoor ook geluiden in de trant van: je wilt niet opleiden voor een ander. Ik denk dat je daarvoor moet oppassen, zeker in een dynamische omgeving. Ik denk dat bedrijven kunnen winnen door de

synergie die zij tot stand kunnen brengen door jongens op te leiden die na een paar jaar naar een ander bedrijf vertrekken en zich daar verder ontwikkelen. Dat is kruisbestuiving tussen de bedrijven en ik denk dat daar best wel wat mee te winnen is.

De heer **Hietkamp**: Ik begon dit debat met drie punten en wil op die drie punten teruggrijpen. In het onderwijs is er op dit moment een enorme focus op loopbaanoriëntatiebegeleiding. Ik denk dat dit een heel goede zaak is en ik hoop dat wij dit kunnen doorzetten naar de arbeidsmarkt en dat de arbeidsmarktkennis daar al vroeg in terugkomt. In de tweede plaats ben ik er stellig van overtuigd dat er voor de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt een derde partij nodig is. Welke partij dat is, weet ik niet, maar er moet iemand zijn die scholing gaat stimuleren. Wij zien dat mensen dat nog te weinig gebruiken. Individuele scholingsbudgetten of -potjes zijn hiervoor noodzakelijk. In de derde plaats, wat breder, moeten wij ergens zekerheden inbouwen, of het nu met een basisinkomen is of met een collectief.

De heer **Sandee**: In mijn openingsstatement heb ik aangehaald dat ik zie, lees en hoor dat onderwijs sowieso heel belangrijk is. Ik ondersteun dat zeer. In het bereikbaarder maken van technologie voor alle niveaus van opgeleiden liggen ook belangrijke mogelijkheden om hier oplossingen voor te gaan bieden. Ik heb een stukje bevestiging gevonden vandaag dat het daar niet over is gegaan. Het is veel over onderwijs gegaan. Vandaar dat ik dit statement nogmaals wil maken.

De heer **Hoogwout**: Ik denk dat wij ervoor moeten zorgen dat wij met zijn allen de schouders eronder zetten. Wij moeten de kinderen van deze wereld enthousiasmeren voor techniek. Wij moeten zorgen voor een betere opleiding en voor omscholing van mensen die buiten de boot dreigen te vallen. Ten slotte wil ik zeggen dat wij vooral niet in paniek moeten raken omdat wij eventueel banen gaan verliezen. Ik denk juist dat er banen bij komen, omdat deze ontwikkeling kansen biedt.

De **voorzitter**: Ik dank u allen hartelijk voor uw bijdragen en voor het feit dat u tijd hebt vrijgemaakt om hier te komen. Ook dank ik de Kamerleden voor hun aanwezigheid en alle mensen die dit gesprek hebben gevolgd. De markt waar een aantal bedrijven zich hebben gepresenteerd, was een heel nuttige en leuke bijeenkomst. Ik wil deze bedrijven en instellingen van harte bedanken dat zij aanwezig waren om ons te laten zien wat zij doen en om ons te inspireren. Wat hier besproken is, is input voor het debat dat in de commissie zal plaatsvinden. Dat debat zal niet eenmalig, maar wel vaker plaatsvinden. Er zullen algemeen overleggen volgen over dit onderwerp. Die worden vanzelf geagendeerd, dus wie daar belangstelling voor heeft, kan dat in de gaten houden. Voor nu sluit ik de vergadering en wens u allen wel thuis.

Sluiting 15.45 uur